



VUOROTYÖN MERKITYS TYÖKYKYYN

Teemahaastattelu erään itäsuomalaisen metsäteollisuuden suuryrityksen valvomotyöntekijöiden kokemuksista

Koulutusala			
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma			
Hoitotyön koulutusohjelma			
Työn tekijät			
Katja Kärkkäinen, Anu Saastamoinen			
Työn nimi			
Vuorotyön merkitys työkykyyn – Teemahaastattelu erään itäsuomalaisen metsäteollisuuden yrityksen valvomotyöntekijöiden kokemuksista			
Päiväys	07.05.2015	Sivumäärä/Liitteet	37/2
Ohjaajat			
Kaija Niskanen, Marja-Anneli Hynynen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani			
Salainen			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Vuorotyön osuus työnteossa kasvaa jatkuvasti yhteiskuntamme toimiessa 24 tuntia vuorokaudessa. Työtä tehdään yhä enemmän kaikkina viikonpäivinä ja kaikkina vuorokauden aikoina. Tutkimuksilla on osoitettu vuorotyön aiheuttavan riskejä työntekijöiden terveydelle ja alentavan vuorotyöläisten työkykyä. Työoloja kehittämällä vuorotyössä jaksamista voidaan parantaa hyödyntäen vuorotyön toteutuksessa erilaisia työaika-ratkaisuja.</p> <p>Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää suuren itäsuomalaisen metsäteollisuuden yrityksen valvomotyöntekijöiden kokemuksia vuorotyön merkityksestä työkykyyn. Tavoitteenamme oli antaa työnantajalle sekä työterveyshuollolle tietoa valvomoiden työntekijöiden ajatuksista omasta työkyvystään ja siitä, millaiset tekijät vuorotyössä lisäävät tai heikentävät työkykyä ja millä tavoin työkykyä voisi tukea. Valvomotyöntekijöiden esille tuomien kehittämistarpeiden ja työkykyä edistäviksi todettujen toimintatapojen avulla työnantaja voi tukea valvomotyöntekijöiden työkykyä vuorotyössä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin suuressa itäsuomalaisessa metsäteollisuuden yrityksessä kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Tutkimusaineisto kerättiin työntekijöiden työpisteillä valvomoissa ryhmähaastatteluin, jotka teemoitettiin työkyvyn määritelmän mukaisesti. Osallistuminen haastatteluun oli vapaaehtoista. Neljään ryhmähaastatteluun osallistui 15 valvomotyöntekijää. Työntekijöiden ja haastattelijoiden välille synnyttiin avointa keskusteltua teemojen pohjalta.</p> <p>Aineisto analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimustulokset osoittivat valvomotyöntekijöiden kokevan työkykynsä hyväksi ja viihtyvänsä vuorotyössä. Merkityksellisin tekijä vuorotyössä viihtymiselle oli nykyinen lyhyen työnkierron malli, jossa tehtiin 12 tunnin työpäiviä 4, jonka jälkeen seurasi 6 vapaapäivää. Työntekijät kokivat työkykynsä parantuneen 2,5 vuoden aikana merkittävästi, kun uusi työaikamuoto oli ollut käytössä. Pitkien vapaiden aikana ehti toipua vuorotyöstä ja sairauspoissaolojen todettiin vähentyneen. Lisääntynyt vapaa-aika auttoi sosiaalisen elämän ylläpidossa ja aikaa jäi myös harrastuksille. Työkykyä heikentävinä tekijöinä nousivat esille työpisteiden kuumuus, melu ja vanhentunut kalusto. Kolmessa valvomossa, joista yksi oli uudistettu, haastatellut työntekijät nostivat esille valvomoiden uudistamistarpeen.</p>			
Avainsanat: työkyky, vuorotyössä jaksaminen			

Abstract

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Nursing			
Authors Katja Kärkkäinen, Anu Saastamoinen			
Title of Thesis Shift work affecting work ability- a themed interview of the experiences of the control room workers in a large Eastern-Finnish forest company			
Date	07.05.2015	Pages/Appendices	37/2
Supervisors Kaija Niskanen, Marja-Anneli Hynynen			
Client Organisation /Partners Secret			
<p>Abstract</p> <p>Shift work has a growing share of all the labor performed in our society, where services are run 24 hours a day. Work is done increasingly every day of the week, daytime and at night. Researches show that shift work is a risk for workers' health and weakens shift workers' work ability. A simple solution is taking advantage of the different methods of arranging working hours.</p> <p>The purpose of this thesis was to examine control room workers' experiences of shift work and how it affects their work ability in a large forest company in Eastern-Finland. The aim of this study was to provide information to the employer and the occupational health care personnel about the control room workers' experiences of their work ability and the factors improving or weakening it. It provides information on how to support the work ability. The workers' suggestions for improvements and methods that improved their work ability could be used by the employer in supporting the shift workers' work ability.</p> <p>The study was conducted in a large company in the forest industry in Eastern- Finland. The data was collected by the qualitative research method using group interviews at the employees' work stations in the control rooms. Themes used in the interviews followed the definition of work ability. Participation was done voluntarily. Four interviews were held, the total of 15 shift workers were interviewed. An open discussion based on the themes was developed between the employees and the interviewers.</p> <p>The content was analyzed by using the deductive content analysis. The results showed that the control room workers felt that their ability to work was high and so was their job satisfaction with shift work. The most significant factor in coping with shift work was the presence of short shift rotations, where four 12-hour working days were followed by six days off. The employees felt improvement in their work ability during the 2.5 years that the new short shift rotation had been in use. The use of sick leave declined, thanks to an increase in leisure time. These longer periods of leisure time allowed employees to recover from their shift work and helped sustain social relations and leisure activities. The factors that weakened the work ability included the heat and noise of the control rooms and the aging equipment in some control rooms. The control room workers pointed out the need for equipment renewal in the control rooms. The interviews were carried out in three control rooms, one of which was renovated.</p>			
<p>Keywords work ability, coping at shift work</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖKYKYYN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT VUOROTYÖSSÄ	6
2.1	Vuorotyö Suomessa	6
2.2	Työkyvyn määritelmä työkykylalon avulla	6
2.2.1	Terveys ja vuorotyö	7
2.2.2	Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky vuorotyössä	7
2.2.3	Ammatillinen osaaminen	8
2.2.4	Arvot, asenteet ja motivaatio	9
2.2.5	Johtaminen, työyhteisö ja työolot	9
2.2.6	Verkostojen ja yhteiskunnan merkitys työkykyyn	10
2.3	Työterveyshuolto	10
3	VUOROTYÖ ITÄSUOMALAISESSA METSÄTEOLLISUUDEN YRITYKSESSÄ	12
3.1	Metsäteollisuus	12
3.2	Itäsuomalainen metsäteollisuuden yritys	12
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA MERKITYS	14
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
5.1	Tutkimusmenetelmä	15
5.2	Kohderyhmä ja aineiston keruu	15
5.3	Aineiston analysointi	17
6	TUTKIMUSTULOKSET	19
6.1	Työkykyä parantavat tekijät	19
6.2	Työkykyä heikentävät tekijät	22
6.3	Valvomotyöntekijöiden kehittämisajatuksia työkyvyn parantamiseksi	24
7	POHDINTA	27
7.1	Laadullisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	27
7.2	Tutkimustulosten tarkastelua	27
7.3	Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu	29
7.4	Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset	32
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	33
	LIITE 1: SAATEKIRJE	36
	LIITE 2: TYÖKYKYTALON KERROKSET KOHDEYRITYKSESSÄ	37

1 JOHDANTO

Suomessa vuorotyötä tekevien työntekijöiden määrä on kasvussa, vuorotyötä tekee 25 % työelämässä olevista (Tilastokeskus 2010). Syynä vuorotyön tekemisen kasvuun ovat muun muassa yhteiskunnan kasvavat vaatimukset palveluiden saatavuudesta 24 tuntia vuorokaudessa, tuotannollisten vaatimusten lisääntyminen ja globalisaatio (Miettinen 2008).

Työkyky on käsitteenä laaja koostuen useasta osa-alueesta, jotka vaikuttavat toisiinsa. Näitä työkyvyn osa-alueita kuvastaa professori Juhani Ilmarisen työkykymalli, jonka mukaan tässä opinnäytetyössä työkykyä on käsitelty.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millainen merkitys vuorotyöllä on työkykyyn valvomotyöntekijöiden kokemana eräässä itäsuomalaisessa metsäteollisuuden yrityksessä. Tavoitteenamme on saada tietoa siitä, mitkä asiat vuorotyössä ovat työntekijöiden mielestä työkykyä parantavia tai heikentäviä sekä mitä asioita valvomotyöntekijät työssään kehittäisivät. Yhteistyökumppanimme, itäsuomalainen suuri metsäteollisuuden yritys, voi hyödyntää tutkimuksesta saatavaa tietoa työntekijöidensä työkyvyn parantamiseksi. Työterveyshuolto saa tutkimuksestamme tietoa myös siitä, millaista tukea työntekijät tarvitsevat työterveyshuollolta. Aikaisempia tutkimuksia on tehty myös kansainvälisesti teollisuuden alalta. (Smith ym. 1998.)

Pitkäaikaisen vuorotyön ja varsinkin yövuorojen tekemisen on osoitettu tutkimuksissa olevan jossain määrin terveysriski. Vatsavaivat ja masennusoireet ovat yleisiä ja suomalaisten tutkimusten mukaan vuorotyöläisillä on tavallista suurempi vaara sairastua sepelvaltimotautiin. (Partinen 2010.) Pitkään jatkunut vuorotyön tekeminen on yhteydessä kasvaneeseen riskiin sairastua erilaisiin syöpiin, kuten rintaja eturauhassyövät (Härmä 2008). Myös riski saada 2- tyypin diabetes on kasvanut (Työterveyslaitos 2014g). On todettu suuria eroja henkilöiden välillä vuorotyöhön sopeutumisessa ja joillekin vuorotyö soveltuu hyvin ilman merkittäviä terveyshaittoja. Yötyö on kaikkien tutkimusten mukaan riski terveydelle. Muun vuorotyön vaikutus on epäselvempi. Useimmilla etenkin yövuoroihin sopeutuminen alkaa kuitenkin heiketä 45. ikävuoden jälkeen. (Partinen 2012.)

Työnantajat ovat tietoisia vuorotyön merkityksestä työkykyyn ja ovat ryhtyneet toimiin työkyvyn parantamiseksi. Sairauspoissaolot ja ennen aikainen eläköityminen tulevat työnantajille kalliiksi. Yksi sairauspoissaolopäivä maksaa työnantajalle keskimäärin 350 euroa ja vuositasolla sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajille kolmen miljardin euron lisäkuluerän. (Suomen Yrittäjät 2013.)

Tulevina terveydenhuollon ammattilaisina työkykyä parantava työote, riskien tunnistaminen ja terveyden edistäminen ovat tärkeä osa kokonaisvaltaista hoitotyötämme. Tavoitteemme on lisätä omaa tietämystämme vuorotyön merkityksestä työkykyyn.

2 TYÖKYKYYN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT VUOROTYÖSSÄ

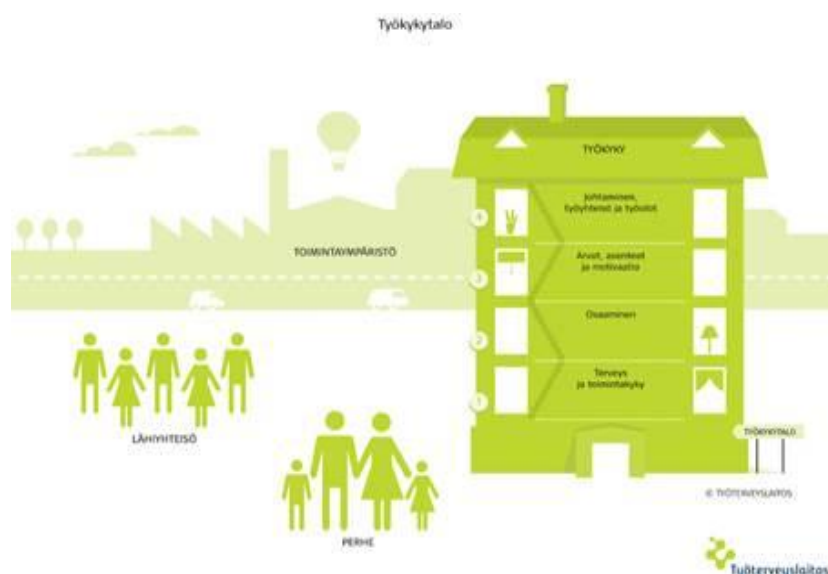
2.1 Vuorotyö Suomessa

Vuorotyö on työtä, joka säännöllisestä työajasta poiketen tehdään epäsäännöllisinä työaikoina. Vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennalta sovituin ajan jaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Yötyö on työtä, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 06:n väliseen aikaan. Yötyöhön tarvitaan työntekijän kirjallinen suostumus. (Työaikalaki 605/1996.) Jos henkilö tekee pysyvästi vain yövuoroa, häntä ei lueta vuorotyötä tekeväksi (Tilastokeskus 2006). Vuorotyötä on monenlaista; perinteistä kaksi- tai kolmivuorotyötä, jaksotyötä tai niin sanottua matkatyötä (Miettinen 2008).

Vuorotyötä tekee 25 % suomalaisista palkansaajista, joka neljäs nainen ja joka viides mies (Tilastokeskus 2010). Vuorotyötä tekevien määrä on kasvussa. Syynä vuorotyön tekemisen kasvuun ovat muun muassa yhteiskunnan kasvavat vaatimukset palveluiden saatavuudesta 24 tuntia vuorokaudessa, tuotannollisten vaatimusten lisääntyminen ja globalisaatio (Miettinen 2008).

2.2 Työkyvyn määritelmä työkykytalon avulla

Työkyky on käsitteenä laaja. Tässä työssä työkykyä määritellään professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalomallin avulla (Kuva 1). Työkykytaloissa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kerrosta kuvastavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin neljäs kerros kuvaa itse työpaikkaa; työtä ja työoloja sekä johtamista. Työkykytaloa ympäröivät erilaiset verkostot; perhe, ystävät ja sukulaiset sekä yhteiskunnan säännöt, jotka myös vaikuttavat työkykyyn. (TTL 2014e.)



KUVA 1. Työkykytalo. (TTL 2014.)

Ilmarisen työkykytalomallin mukaan työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Tämä vaatii kaikkien kerrosten jatkuvaa kehittämistä koko työuran ajan. (TTL 2014e.)

2.2.1 Terveys ja vuorotyö

Terveys luo työkykytalon pohjakerroksen yhdessä toimintakyvyn kanssa (TTL 2014e). Terveys on jatkuvasti muuttuva tila, johon vaikuttavat sairaudet ja fyysinen ja sosiaalinen elinympäristö. Ihmisen omat arvot, kokemukset ja asenteet vaikuttavat oman terveydentilan kokemiseen. (Huttunen 2012.)

Vuorotyötä tekevän arki on epäsäännöllistä, mikä voi tehdä itsestään huolehtimisesta hankalaa (TTL 2013b). Pitkään jatkuva vuorotyö voi olla riski terveydelle. Erilaisia somaattisia oireita, kuten vatsavaivat ja lisääntynyt sepelvaltimotaudin riski on lukuisissa tutkimuksissa todettu liittyvän vuorotyön tekemiseen. Varsinkin yötyö on tutkimusten mukaan terveydelle haitallista, ja se on monen sairauden ja myös ennenaikaisen kuoleman riskitekijä. (Partinen 2010.) On todettu, että joka kymmenes vuorotyötä tekevä kärsii univaikeuksista eli vuorotyöunihäiriöstä, jonka yleisimpiä oireita ovat ennen aamuvuoraa huono unenlaatu, väsymys aamuvuoron jälkeen sekä väsymys yövuoron aikana. Jatkuva vuorotyön tekeminen lisää riskiä vuorotyöunihäiriöön. Vuorotyöunihäiriöstä kärsivillä on todettu enemmän tuki- ja liikuntaelinongelmia, unilääkkeiden käyttöä, verenpainetautia sekä mielialalääkkeiden käyttöä. Väsymys näkyy ihmisessä mielialan laskuna. Myös kyky käsitellä tietoa heikkenee väsyneenä. Teollisuudessa onnettomuusriski on kasvanut yli kahdeksan tunnin työvuoroissa sekä yötyössä. Liikenneonnettomuusriski on suuri yövuoron päätyttyä kotimatalla. (Vanttola ym. 2013.)

Vuorotyö vaikeuttaa säännöllisen ja terveellisen ruokavalion ylläpitämistä. Vuorotyötä tekevät tupakoivat päivällä työskenteleviä enemmän ja ylipainoisuus on vuorotyöläisillä yleisempää. Vuorotyötä tekeillä esiintyy jopa 40 % enemmän sydän- ja verisuonisairauksia sekä metabolista oireyhtymää. (Hublin ja Härmä 2009.) Vuorotyötä tekeillä riski sairastua 2-tyyppin diabetekseen on hieman kasvanut (Työterveyslaitos 2014g). Tutkimuksissa on todettu vuorotyön aiheuttavan suurentuneen riskin eräisiin syöpiin, kuten eturauhas- ja rintasyöpiin, varsinkin vuorotyötä pitkään tehneillä naisilla (Härmä 2008). Vuorotyön tekeminen on myös psyykkisesti rasittavaa useimmille. Vuorotyötä tekeillä on todettu masennusta, kroonista väsymystä ja hermostuneisuutta. Vuorotyö voi lisätä riskiä sairastua mielenterveyshäiriöön. Ensimmäinen merkki vaikeudesta palautua vaihtelevasta vuorokausirytmistä ovat unihäiriöt. (Tuunainen, Hublin ja Härmä 2011.) Vuorotyön haittoja työntekijälle voi vähentää työvuorosuunnittelulla sekä terveellisillä elämäntavoilla (TTL 2013b).

2.2.2 Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky vuorotyössä

Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky yhdessä terveyden kanssa (TTL 2014e). Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn välillä vallitsee kiinteä vuorovaikutus (Eloranta ja Punkanen 2008, 9 -10).

Fyysinen toimintakyky kuvaa henkilön toiminnallista kykyä selviytyä fyysistä ponnistelua vaativista tehtävistään. Muutokset fyysisessä toimintakyvyssä perustuvat muutoksiin hengitys- ja veren-

kiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelimistön toiminnassa. Myös muutokset nivelten liikkuvuudessa aiheuttavat olennaisesti muutoksia fyysiseen toimintakykyyn. (Pohjolainen ja Heimonen 2009, 48 - 49.)

Psyykinen toimintakyky voidaan nähdä henkilön psyykkisten voimavarojen, persoonallisuustekijöiden ja psyykkisen terveyden yhdessä muodostamina henkilön henkisinä voimavaroina, joiden avulla ihminen vastaa arkielämän ja kriisitilanteiden haasteisiin. Psyykkistä toimintakykyä luonnehtivat muun muassa realiteettien taju, optimismi, tyytyväisyys elämään, elämänhallinnan kokeminen, sosiaalinen taitavuus sekä itseluottamus. (Eloranta ja Punkanen 2008, 12 - 13.)

Sosiaalista toimintakykyä kuvastavat henkilön valmiudet suoriutua elämästään toisten ihmisten kanssa ja osana yhteiskuntaa. Suhteiden laatu läheisiin ihmisiin sekä harrastusten määrä ja elämän yleinen mielekkyys kuvastavat sosiaalista toimintakykyä. Sosiaalisista suhteista saatava tuki ehkäisee stressiä. (Eloranta ja Punkanen 2008, 16 - 17.) Sosiaaliseen toimintakykyyn kotona vaikuttavat työpaikan ongelmat, kuten työpaikkakiusaaminen tai huono työilmapiiri. Kodin ja perheen ongelmat vastaavasti siirtyvät työpaikalle. Ristiriitaiset vaatimukset työn ja kodin välillä voivat heikentää tyytyväisyyttä, vähentää työhön sitoutumista ja lisätä työpaikan vaihtohalukkuutta. (TTL 2012a.) Ristiriitoja työn ja perheen yhteensovittamisessa aiheuttavat muun muassa perheen kanssa yhdessä vietetyn ajan väheneminen ja työn kuormittavuus. Perheen sisäiset ongelmat, kuten oman ajan puute, kiire ja univaje voivat heikentää vuorotyössä selviytymistä. Uniongelmia esiintyykin eniten niillä, joilla on vaikeuksia yhdistää työ ja perhe-elämä. (Lallukka ja Rahkonen 2009.) Vuorotyössä jaksamiseen vaikuttavat myönteisesti perheen tuki, harrastukset, suhde esimieheen sekä työtovereiden vertaistuki (TTL 2013b).

Työaikajärjestelyillä työnantaja voi helpottaa työn ja perhe-elämän yhteen sovittamista ja näin edistää työntekijän työmotivaatiota, hyvinvointia ja sitoutuneisuutta työhön (TTL 2012a). Vuorotyön toteutuksen kulmakiviä työntekijän jaksamisen kannalta ovat ennakoitavuus ja säännöllisyys. Työvuorot tulisi suunnitella nopeasti kiertäviksi suuntaan aamu - ilta - yövuoro. Työvuoron tulee olla maksimissaan kahdeksasta kymmeneen tunnin pituinen ja työvuorojen välillä tulisi olla vähintään 11 tunnin mittainen lepoaika. Työntekijän vapaapäivien tulisi olla yhtenäisiä jaksoja yksittäisten vapaapäivien sijaan. Työntekijän jaksamisen kannalta on tärkeää riittävä päivittäinen uni, riittävä tauotus työpäivän aikana ja riittävän pitkä lepoaika viikoittain. Vuosiloma ja arkipyhät ovat myös työstä irrottautumisen aikaa ja tukevat työntekijän jaksamista. (TTL 2013a.)

2.2.3 Ammatillinen osaaminen

Työkykytalon toisen kerroksen muodostaa ammatillinen osaaminen. Siinä korostuvat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Uusia työkyvyn vaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla, minkä vuoksi osaamisen jatkuva päivittäminen ja elinikäinen oppiminen ovat korostuneet viime vuosina. (TTL 2014a.)

Vuosittain tehtävä Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa -tutkimus osoittaa, että henkilöstön koulutukseen panostetaan suomalaisyrityksissä aiempaa vähemmän. Taloudellisesti vaikeina aikoina hyvinvointiin liittyvistä vapaaehtoisista kustannuksista karsitaan. Työvoiman osaaminen on keskiössä Suomen yritysten tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehittämisessä. Kun henkilöstön koulutukseen panostus vähenee, osaamisen ja innovaatioiden syntymisen kehittyminen ovat uhattuna. (TTL 2014b.)

2.2.4 Arvot, asenteet ja motivaatio

Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Työkykytalon kolmas kerros muodostuu arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Tässä kerroksessa työelämä ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi koettu työ vahvistaa työkykyä, kun taas työ, joka ei vastaa omia odotuksia tai joka koetaan pakollisena osana elämää, puolestaan heikentää työkykyä. Työkykytalon kolme alimmaista kerrosta kuvaavat henkilön voimavarot, joissa tapahtuvilla muutoksilla on iän myötä suurin vaikutus henkilön työkykyyn. Tämän vuoksi henkilön työ- ja eläkeasenteet muuttuvat, mikä voi johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen. (TTL 2014a.)

Työhyvinvointiin tähtäävällä toiminnalla kiinnitetään huomiota työyhteisön ilmiöihin, kuten koettuun hyvinvointiin ja työyhteisön toimivuuteen. Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat muun muassa luottamuksen ilmapiiri ja oikeudenmukainen kohtelu. Työhyvinvointiin tähtäävän toiminnan tavoitteita ovat työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin kohentaminen ja terveyttä vaarantavien tekijöiden vähentäminen ja poistaminen. (TTL 2014f.) Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa - tutkimuksen mukaan yritysten panostus henkilöstön työhyvinvointiin on vähenemässä (TTL 2014b).

2.2.5 Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Ylin, työkykytalon neljäs kerros kuvaa itse työpaikkaa. Työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Esimiehillä ja johtajilla on vastuu organisoida ja kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. (TTL 2014a.) Työkykyä ylläpitävä toiminta tapahtuu työpaikoilla kolmella tasolla. Ensinnäkin se kohdistuu koko henkilöstön työkyvyn ylläpitoon, sen edistämiseen ja ongelmien ehkäisyyn. Toiseksi se kohdistuu uhkaavan työkyvyn heikkenemisen estämiseen ja kolmanneksi työkyvyn palauttamiseen ja kuntoutukseen. Työkykyä ylläpitävä toiminta voi olla muun muassa työyhteisön kehittämistä, ammatillista koulutusta, työnohjausta, stressinhallintakeinojen ja muiden psyykkisten voimavarojen ja liikunnan tukemista. (Kuntoutussäätiö 2014.) Tällaisella työyhteisön yhteisellä toiminnalla työnantaja ja työntekijät edistävät ja tukevat jokaisen työyhteisön jäsenen työ- ja toimintakykyä läpi koko työuran. Käytännön toimenpiteitä ovat muun muassa työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön toimivuuden parantaminen ja työntekijöiden terveyden ja ammatillisen osaamisen parantaminen. (TTL 2013b.)

Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa -tutkimus osoittaa positiivista kehitystä tapahtuneen esimiesten roolissa työhyvinvoinnin johtamisessa. Vuonna 2014 organisaatioista 52 prosenttia on määrittänyt vastuun henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisestä esimiehille. Tutkimuksen osallistujista jo-

ka toisen mielipide oli, että esimiehet olivat hyvin tai erinomaisesti motivoituneita työhyvinvoinnin kehittämiseen. (TTL 2014b.)

2.2.6 Verkostojen ja yhteiskunnan merkitys työkykyyn

Työkykyä tukevat ympäristöt, kuten perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yhteiskunnan rakenteilla ja säännöillä on myös vaikutusta yksilön työkykyyn. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykyä tukee ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa työstä ja työoloista. Vastuu jokaisen yksilön työkyvystä jakaantuu sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (TTL 2014a.)

2.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntija, joka työpaikkojen kanssa yhteistyössä huolehtii henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta (TTL 2014a). Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on ylläpitää työntekijöiden terveyttä ja työ- sekä toimintakykyä työuran eri vaiheissa, ehkäistä työhön liittyviä tapaturmia ja sairauksia, parantaa työturvallisuutta ja lisätä työympäristön terveellisyyttä (STM 2014). Työterveyshuollossa ammattihenkilöinä toimivat työterveyshuollon erikoislääkärit tai lääkärit, joilla on muun laillistetun lääkärin pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus. Työterveyshuollon ammattilaisina toimivina työterveyshoitajina voivat toimia henkilöt, joilla on terveydenhoitajan pätevyys sekä työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus. Lisäksi työterveyshuollon asiantuntijoina toimivat muun muassa fysioterapeutit ja psykologit, joilla on riittävät tiedot työterveyshuollosta. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työterveyshoitajan vastuulla on yhdessä työterveyslääkärin ja moniammatillisen tiimin kanssa vastata työterveyspalvelujen tuottamisesta terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshoitaja toimii erityisesti ennaltaehkäisevän työn asiantuntijana. Työterveyshoitajan työmenetelmät edistävät työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä ja hyvinvointia ja ehkäisevät sairauksia ja vaivoja. Työpaikan terveydellisten olosuhteiden arviointi työpaikkaselvityksin, yksilöiden ja ryhmien terveyden edistäminen, terveystarkastukset, työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito, pitkältä sairauslomalta työhön paluun tukeminen, kuntoutukseen osallistuminen, ensiapuvalmiuden suunnittelu ja terveysneuvonta ovat keskeisiä työterveyshoitajan tehtäviä. (TTL 2012b.)

Työterveyshuollon toimintaa säätelevät muun muassa työterveyshuoltolaki (1383/2001), Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) ja työturvallisuuslaki (738/2002) sekä terveydenhuoltolaki (1326/2010). Työterveyshuollon ennaltaehkäisevät palvelut ovat työnantajille

lakisääteisiä. Työnantaja voi järjestää työterveyspalvelut itse tai hankkia ne ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Osan työterveyshuollon palveluiden aiheuttamista kustannuksista korvaa Kela työnantajalle. (STM 2014.)

Työterveyshuoltolaki koskee työtä, jossa työnantaja on veloitettu noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2002). Työterveyshuoltolain mukaisesti työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava. Jos työnantaja järjestää itse työterveyshuollon palvelut, sen tulee sopivalla tavalla kuvata edellä mainitut seikat. Työnantajalla tulee olla kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma, johon työnantajan tulee yhteistyössä työntekijöiden kanssa suunnitella yleiset suuntaviivat. Toimintasuunnitelman tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työpaikka käynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työterveyshuollon toteuttamia toimenpiteitä ovat muun muassa säännölliset toistuvat työpaikkakäynnit turvallisten ja terveellisten työolojen arvioimiseksi, säännölliset työntekijöille toteutetut terveystarkastukset, neuvonta ja ohjaus terveellisyyttä, turvallisuutta ja työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa, toiminta ohjeistukset sekä vajaakuntoisen työntekijän työssä pärjäämisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen. Työntekijä on veloitettu osaltaan menemään terveystarkastuksiin suunnitelman mukaisesti mahdollisten työperäisten haittojen selvittämiseksi. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Lainsäädännössä säädetään määräjain tehtävistä terveystarkastuksista työoloissa, joissa fyysikaalisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia tekijöitä ovat muun muassa ääni, melu, paineen vaihtelu, tavallisuudesta poikkeavat lämpötilaolot, tietyt metallit kemiallisina tekijöinä ja säteily. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. (Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001.)

Työaikalaki (605/1996) määrittelee työaika-ajat, joita työnantajan tulee noudattaa työsopimuksissa. Laki määrää muun muassa säännöllisestä työajasta ja sen ylityksestä, yö- ja vuorotyöstä, maksettavista korvauksista, lepoajoista, työpäivien maksimi pituudesta sekä loma-ajoista. Muita työkykyä ylläpitäviä lakeja ovat muun muassa työsopimuslaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyiden suojasta työelämässä, työehtosopimuslaki, vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki sekä palkkaturvaki. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2014.)

3 VUOROTYÖ ITÄSUOMALAISESSA METSÄTEOLLISUUDEN YRITYKSESSÄ

3.1 Metsäteollisuus

Metsäteollisuus työllistää Suomessa noin 160 000 ihmistä. Metsäteollisuus tarjoaa työtä myös haja-asutusalueille. Metsäteollisuuden osuus Suomen vientituloista on 20 %. Suomen metsäteollisuuden historia ulottuu 1500 -luvulle, jolloin metsäteollisuuden kehitys on alkanut tervatuotannosta. Metsäteollisuuden toimialoja ovat puutuoteteollisuus ja puurakentaminen (saha- ja levyteollisuus, puurakentaminen ja puusepän-teollisuus) sekä paperi, kartonki ja jalosteet (paperin jalostus ja pakkausteollisuus ja paperi- ja selluteollisuus). Metsäteollisuuden tulevaisuutta ovat biojalostamot. Alalla on tapahtumassa kehittymistä, kuten biopolttoaineen valmistus. (Metsäteollisuus ry 2013a.)

Työtapaturmien vähentäminen ja työhyvinvoinnin parantaminen on keskeinen metsäteollisuuden tavoite. Metsäteollisuudessa työtapaturmat ovat vähentyneet. Metsäteollisuuden työturvallisuutta kehitetään ja riskit pyritään tunnistamaan ja sen avulla ennaltaehkäisemään tapaturmia. Sairauspoissaoloihin halutaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi. Metsäteollisuuden yritykset pyrkivät tekemään yhteistyötä työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Metsäteollisuus ry 2013b.)

Metsäteollisuudessa työ on suureksi osaksi keskeytymätöntä vuorotyötä. Metsäteollisuus haluaa lisätä lyhyen työvuorokierron mallia, jossa yövuoroja tehdään peräkkäin kaksi. Lyhyt vuorokierto edistää työntekijän sopeutumista muuttuviin työaikoihin ja samalla edistää vuorotyöntekijän työssä jaksamista. Myös työntekijöiden kokema terveys, uni ja vireys paranevat. Metsäteollisuudessa lyhyttä työvuorokiertoa on kokeiltu ja saadut kokemukset ovat olleet myönteisiä. Metsäteollisuudessa on yleisesti käytössä vielä pitkä työvuorokierto, jossa yövuoroja tehdään neljä peräkkäin. Kaikki metsäteollisuuden työehtosopimukset mahdollistavat lyhyen vuorokierron toteutuksen, paperiteollisuudessa lyhyen vuorokierron käyttöönotto vaatii paikallista sopimista. (Metsäteollisuus ry 2013c.)

3.2 Itäsuomalainen metsäteollisuuden yritys

Opinnäytetyömme teimme suuressa itäsuomalaisessa metsäteollisuuden yrityksessä. Tutkimuslupa yritykseltä saatiin kesäkuussa 2014. Yrityksen tietoja käsitelimme nimettömänä työntekijöiden yksityisyyden suojaamiseksi. Yrityksessä työskenteli noin 90 henkilöä, joista valtaosa oli miehiä. Työtä tehtiin kahdessa ja kolmessa vuorossa, pääsääntöisesti kuitenkin kahdessa vuorossa; I (07- 19) ja Y (19 - 07). Yrityksessä tehtiin 12 tunnin työvuoroja neljä peräkkäin, jonka jälkeen seurasi kuusi vapaapäivää.

Opinnäytetyö tehtiin haastatteleamalla valvomoiden työntekijöitä. Yrityksen valvomot sijaitsivat tehtaan eri prosessien yhteydessä. Lämpövoimalassa valvomotyöntekijät seurasivat koneen antamia hälytyksiä ja poikkeavia ääniä toiminnassa, mitkä saattoivat merkitä toimintahäiriöstä voimalassa. Lämpökuormaa säädeltiin laskemalla ylimääraistä kaasukuormaa ulos. Valvomotyöhön kuului myös lämpökattiloiden huoltotehtävät, mikä oli työn kuumiin ja fyysisiin osiin. Muilla tuotannon linjoilla valvomotyöntekijät seurasivat näyttöpäätteiltä koneiden toiminnassa ilmeneviä hälytyksiä,

hälytyksen tullessa he menivät tuotantotiloihin korjaamaan hälytyksen aiheuttajan. Säännöllisesti he kävivät myös linjastolla suorittamassa prosessiin kuuluvia toimenpiteitä, kuten siirtämässä valmiita tuotteita eteenpäin. Jokaisessa valvomossa työntekijät kiersivät tuotantotilat säännöllisesti ympäri seuratakseen koneiden toimintaa ja havaitakseen mahdolliset tulipalot tai muut häiriöt. Koneiden seisokin aikaan he suorittivat huoltotehtäviä yhdessä ulkopuolisten työntekijöiden kanssa. Haastattelut työntekijät työskentelivät yrityksen valvomoissa kolmessa eri pisteessä. Valvomoissa työskenteli vuorotellen viisi työtiimiä. Tämä työaikakäytäntö oli yrityksessä ollut käytössä noin kahden vuoden ajan.

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA MERKITYS

Tarkoituksemme oli tutkia metsäteollisuuden yrityksen valvomotyöntekijöiden kokemuksia vuorotyön merkityksestä työkykyyn. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa siitä, mitkä asiat vuorotyössä olivat työntekijöiden mielestä työkykyä parantavia tai heikentäviä sekä mitä asioita valvomotyöntekijät työssään kehittäisivät. Työnantaja ja työterveyshuolto voivat hyödyntää tutkimuksesta saatua tietoa vuorotyötä tekevien työntekijöiden työkyvyn parantamisessa. Tulevina terveydenhuollon ja terveyden edistämisen ammattilaisina taitomme arvioida vuorotyön merkitystä työkykyyn vahvistuu. Voimme hyödyntää saamaamme tietoa hoitotyötä tehdessämme.

Täsmennetyt tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Mitkä tekijät valvomotyöntekijöiden mielestä parantavat työkykyä?
2. Mitkä tekijät valvomotyöntekijät kokevat työkykyä heikentävinä?
3. Millaisia kehittämisajatuksia valvomotyöntekijöillä on työnantajalle ja työterveyshuollolle työkyvyn parantamiseksi?

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin haastattelemalla yhteensä 15 valvomotyöntekijää 3-5 hengen ryhmissä. Haastatteluja tehtiin yhteensä 4 kertaa kolmen eri valvomon työntekijöille, kaikki haastatellut ryhmät työskentelivät eri työtiimeissä. Tutkimusmenetelmäksi valitsimme teemahaastattelun, koska tavoitteenamme oli selvittää valvomotyöntekijöiden kokemuksia vuorotyön merkityksestä työkykyyn. Haastattelu tutkimusmenetelmänä on perusteltu valinta, kun halutaan selvittää ihmisen ajatuksia ja kokemuksia. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 72). Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on käytetyin haastattelumuoto laadullisissa tutkimuksissa. Haastattelun teemat koottiin valmiiksi teorialiedon pohjalta. Tavoitteenamme haastatteluissa oli saada vastauksia käsiteltävin teemoihin, jotka pohjautuivat Juhani Ilmarisen työkykylomalliin. Käytimme analyysissa deduktiivista päättelymallia, jossa etukäteen on teorian pohjalta määritelty mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn ja tutkimuskysymykset olemme asettaneet tämän teorian pohjalta. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 99 - 100).

Teoriatietoa vuorotyön vaikutuksista työkykyyn haimme ennen haastatteluja aiheeseen liittyvistä oppikirjoista sekä kotimaisista ja kansainvälisistä tutkimuksista, pääosin verkkojulkaisuista. Tietoa etsiessämme käytimme eri tietokantoja kuten Medic, Cinahl ja PubMed.

Haastattelijoina toimimme molemmat tutkimuksen tekijät. Kahdella haastattelijalla on todettu olevan myönteistä vaikutusta haastattelutilanteen ohjaamisessa. (Hirsjärvi 2009, 63.) Teemahaastattelun ajatuksena on, että ryhmä itsessään synnyttää keskustelua tutkittavasta aiheesta, haastattelijoina meidän tehtäväksemme jäi keskustelun ohjaaminen teemoihin ja mahdollisten syventävien lisäkysymysten muodostaminen. (Hirsjärvi 2009, 61.) Teemahaastattelulla saimme esille haastateltavien näkemykset vuorotyön merkityksestä työkykyyn valvomotyöntekijöiden kokemana.

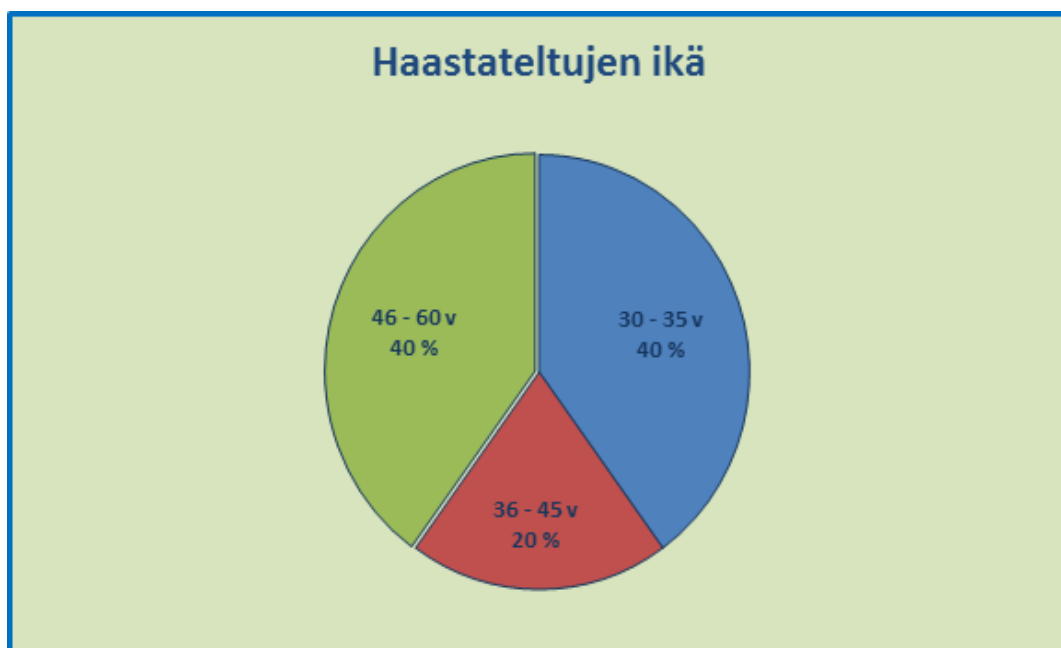
Teemahaastattelu on sopivin menetelmä saada esille yksilöllistä tietoa ja motivoida osallistujat paremmin. (Hirsjärvi ja Hurme 2009, 36.) Haastatteluissa voi tarvittaessa palata käsiteltävään aiheeseen uudestaan ja esittää lisäkysymyksiä, jos vastaus jää epäselväksi. Haastattelu on joustava tutkimusmenetelmä, teemoja voidaan käsitellä luontevassa järjestyksessä. Haastattelun tavoitteena on saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva käsiteltävästä aiheesta. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 72 - 73).

5.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyömme toteutettiin itäsuomalaisessa metsäteollisuuden yrityksessä haastattelemalla valvomotyöntekijöitä teemahaastatteluilla 3-5 hengen ryhmissä. Yhdyshenkilöinä toimivat yrityksen henkilöstöpäällikkö ja työterveyshoitaja. Suunnittelupalavereita yhteistyökumppanimme kanssa pidimme kaksi yrityksen tiloissa sekä henkilöstöpäällikköön pidimme säännöllisesti yhteyttä sähköpostin välityksellä. Haastateltavat tekivät valvomotyötä. Haastattelut toteutettiin työaikana valvomoissa,

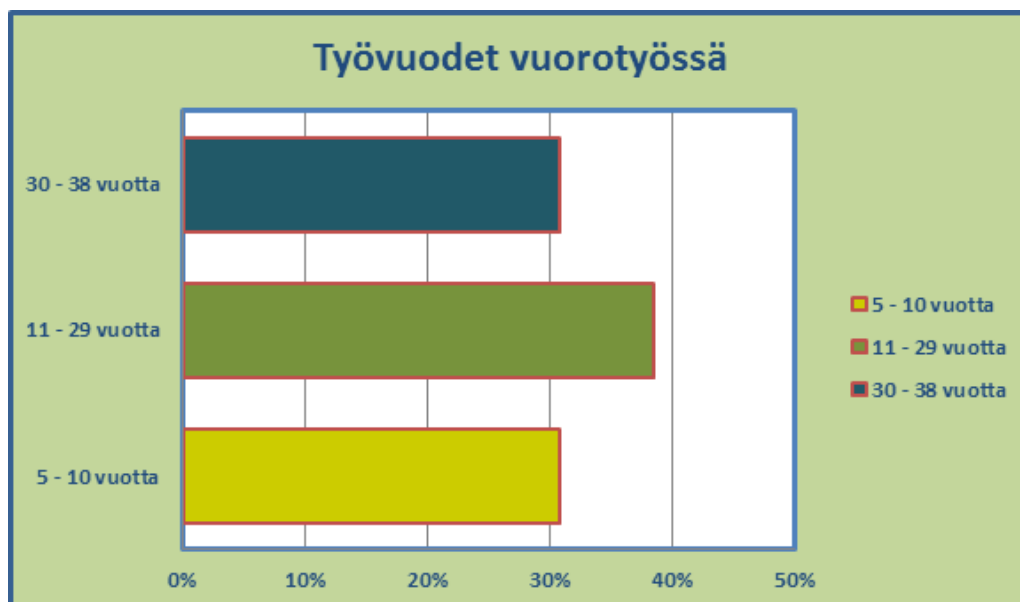
koska työtä ei voinut keskeyttää haastatteluja varten. Haastattelut sujuivat lähes häiriöttä, kertaa-kaan toteutusta ei tarvittu keskeyttää häiriön tai hälytyksen vuoksi. Tutkimuksen onnistumiselle on eduksi, jos haastateltavat voivat tutustua aiheeseen ennen tutkimuksen toteutusta (Tuomi ja Sara-järvi 2009, 72). Lähetimme valvomoihin ennen haastatteluja saatekirjeen (Liite1). Saatekirjeessä oli kuvattu käsiteltävät teemat ja haastattelujen toteutusajat.

Kohderyhmään valittavien määrän valinta oli haasteellista, haastateltavia oli oltava riittävästi, jotta tietoa saatiin tarpeeksi analysointia varten. Liian suuri määrä haastateltavia olisi voinut jättää saadun tiedon pintapuoliseksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 58.) Kohderyhmän ollessa työyhteisö, haastateltavat kannattaa jakaa ammattiryhmittäin, kuten esimiehet ja työntekijät. Ryhmään osallistuvien valinnalla on vaikutusta haastattelun avoimuuteen, valta-asema voi vaikuttaa keskustelun kulkuun. (Hirsjärvi 2009, 63.) Haastattelimme valvomotyöntekijöitä, esimiehiä ei haastatteluihin osallistunut. Haastateltavat valikoituivat satunnaisesti työvuorojen mukaan. Haastatellut työntekijät olivat iältään 30 – 60 – vuotiaita (Kuvio 1).



KUVIO 1. Haastateltujen ikäjakauma. Haastatellut työntekijät olivat 30 – 60 – vuotiaita miehiä.

Yrityksessä työntekijät olivat työskennelleet vuorotyössä 5 – 38 vuoden ajan (Kuvio 2). Tavoitteenamme oli haastatella kaikkia vuoroja (vuorot 1 - 5) jossakin kolmesta valvomosta. Ryhmähaastatteluja tehtiin neljä loka- ja marraskuun 2014 aikana. Haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen. Suostumus haastatteluun kysyttiin suullisesti haastatteluiden alussa. Yhteistyökumppanin toiveesta opinnäytetyö toteutetaan paljastamatta yrityksen nimeä työntekijöiden yksityisyyden suojaamisen vuoksi.



KUVIO 2. Haastateltujen työvuodet yrityksessä olivat 5 - 38 vuotta. Työ oli ollut pääsääntöisesti vuorotyötä.

Päädyimme jättämään ryhmähaastattelut neljään kertaan, koska kolmannen ja neljännen haastattelun kohdalla oli selkeästi havaittavissa saturaatio eli kylläntyminen vastauksissa. Saturaatiolla tutkimuksessa tarkoitetaan aineiston sisällön alkavan toistua eikä uutta tietoa enää tule esille. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 87). Tuotannollisista syistä yksi sovitusta haastattelusta jouduttiin perumaan.

Haastatteluiden toteutuksessa tavoitteenamme oli luoda avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Jokaiseen haastatteluun veimme mukanaamme leivonnaisia, jotka nautittiin haastattelun kuluessa kahvin kanssa, tämä auttoi osaltaan rennon ja vapautuneen ilmapiirin luomisessa. Halusimme haastateltaviemme huomaavan, että olemme aidosti kiinnostuneita aiheesta ja heidän näkemyksistään. Emme keskeyttäneet haastateltavia ja esitimme täydentäviä kysymyksiä heidän vastaustensa perusteella. Haasteellista haastattelussa oli pysyä asettamissamme teemoissa työntekijöiden avoimesti kertoessa työskentelystään tehtaalla sekä myös muusta elämästään.

5.3 Aineiston analysointi

Tutkimustulosten analysointi tehtiin deduktiivisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysissä tutkimusaineiston sisältö teemoitettiin ja luokiteltiin ylä- ja alakategorioihin. Teemoittelu tehtiin Juhani Ilmarisen työkyvyn määritelmän ja tutkimuskysymysten pohjalta. Tavoitteemme oli saada työntekijöiltä vastauksia kysymyksiimme siitä, mitkä tekijät paransivat tai heikensivät työkykyä. Halusimme saada tietoa siitä, mitä kehittämistarpeita työntekijöillä oli työnantajalle ja työterveyshuollolle työkykynsä parantamiseksi.

Ryhmähaastattelut nauhoitettiin ja nauhoitteet litteroitiin eli purettiin sanasta sanaan tekstimuotoon. Tekstimuotoiset haastattelut teemoitettiin ja luokiteltiin. Luokittelussa tukena käytimme Ilmarisen työkykyalomallia sekä tutkimuskysymyksiämme. Jaottelun tukena käytimme otsikointia, numerointia sekä eri värejä. Haastatteluista litteroitiin 480 yksittäistä lausahdusta ja kommenttia, joista muodos-

tui yhteensä 47 sivua kirjallista haastatteluaineistoa. Teemojen ulkopuolelle jääneet keskustelun aiheet hylättiin.

Deduktiivista aineiston analyysiä ohjaa jo olemassa oleva teoriapohja. Opinnäytetyössämme teoriapohjana käytimme hyväksi Juhani Ilmarisen työkykyalomallia, joka määrittelee käsitteen työkyky. Työmme teoriaosuudessa olemme avanneet työkyvyn käsitteenä. Tutkimuskysymysten avulla haimme tukea teemoihin.

Aineiston analysointi aloitettiin lukemalla neljän haastattelun litteroitu materiaali tarkasti useaan kertaan. Materiaali luokiteltiin ensin väljästi etsien vastauksista työkykyä parantavia ja heikentäviä tekijöitä sekä esitettyjä kehittämistarpeita. Jokainen erillinen vastaus numeroitiin ja koodattiin eri väreillä tutkimuskysymysten mukaisesti, jokaista tutkimuskysymystä kuvasi oma värinsä. Vastausten numerointi helpotti aineiston käsittelyä sekä auttoi palaamaan jälkeensä halutun vastauksen kohdalle.

Sen jälkeen tehtiin edellistä tarkempi luokittelu alkaen alkuperäisistä ilmauksista, edeten pelkistettyihin ilmauksiin, seuraavaksi alaluokkiin ja lopuksi laajemmiksi käsitteiksi yläluokkiin työkykytalon kerrosten mukaisesti. Teemojen ulkopuolelle jääneet käsitteet karsittiin materiaalista pois. Tätä aineiston käsittelymenetelmää voidaan kuvata aineiston pelkistämiseksi eli redusoinniksi, jolloin lopputuloksena on tiivistetty, yksittäiset tekijät yleisempiin käsitteisiin sisällyttävä aineisto (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 113 - 117). Analysoinnin teimme Google Drive- ohjelman avulla, joka mahdollisti eri paikkakunnilla työskentelystä huolimatta kummankin haastattelijan työskentelyn yhteistyössä samanaikaisesti tiedoston parissa, nähdessä reaaliaikaisesti työparin tekemät muutokset aineistoon. Aineiston analysoinnin jälkeen tutkimustulos saatettiin kirjoitettuun muotoon.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Työkykyä parantavat tekijät

Haastattelussa tuli useita myönteisiä kommentteja lyhyestä vuorokierrosta, jossa tehtiin kaksi päivävuoroa 07 - 19 ja kaksi yövuoroa 19 - 07 ja joita seurasi kuusi vapaapäivää. Yrityksessä tehtiin aiemmin pidempää vuorokiertoa tehden 4 aamuvuoroa ja 1 vapaa, 4 iltavuoroa ja 1 vapaa sekä 4 yövuoroa, joita seurasi 6 vapaapäivää. Uusi 12- tuntinen työaikajärjestely oli ollut yrityksessä käytössä 2,5 vuotta kokeiluluontoisesti. Lyhyestä työkierrasta saimme pelkästään positiivista palautetta.

Kaikkein suurin, merkittävin uudistus positiiviseen suuntaan ja merkittävin muutos on siirtyminen 12 tuntiseen työvuoroon. 457

Haastatteluissa työntekijät totesivat sairastelun ja työtapaturmien vähentyneen aikaisemmasta. Kohdeyrityksessä turvaohjeet oli laadittu huolella, suojavarusteita oli runsaasti tarjolla ja turvallisuuteen ja tapaturmien ennaltaehkäisyyn oli panostettu.

Jos miehet tullee mieluummin töihin 12-tuntiseen, pysyvät virkeempänä, ovat aktiivisempia, se kyllä vähentää sairauspoissaoloja, tai siis työtapaturmiakin. 456

Vuorotyön suurimpia motivaattoreita olivat haastatteluiden mukaan ensisijaisesti palkka ja toisena lisääntynyt vapaa-aika. Lisääntynyt vapaa-aika mahdollisti sosiaalisen elämän ylläpidon paremmin, perheelle ja ystäville oli enemmän aikaa. Viikonloppuvapaita oli myös enemmän. Vapaa-ajalla ehti harrastaa ja tehdä kotiaskareita. Lapsiperheissä syntyi säästöä, kun lapsille ei tarvinnut järjestää niin paljon hoitopäiviä hoitopaikkaan, kun itse pystyi hoitamaan lapset kotona.

Työntekijät kertoivat, että yövuoroista toipui lyhyessä kierrossa nopeammin ja normaaliin rytmiin palaaminen oli helpottunut. Tähän syynä oli se, että yövuoroja oli nykyisessä kierrossa vain kaksi entisen neljän sijaan. Useat haastatellut kertoivatkin nukkuvansa nykyisen kiertomallin aikana hyvin. Työntekijät kokivat hyväksi torkkujen ottamisen yövuoron aikana. Nokoset oli sallittu työyhteisössä, kunhan työt sujuivat ja joku oli koneita tarkkailemassa toisen levätessä.

Meillä harvinaisen vähän sattuu työmatkatapaturmia. Ollaan tilastoissa ihan hyvin siinä. 454

Tuossa kun puolen tunnin tirsat ottaa ennen kottiinlähtöä aamuyöstä, niin hyvin jaksaa kottiin. 455

Valvomon uudistaminen oli ollut myönteinen asia työkyvyn kannalta, uudistamisessa työnantaja oli kuunnellut työntekijöiden tarpeita, jota arvostettiin. Uuden valvomon lämpötila oli säädettävissä, mikä oli haastatelluista erittäin tärkeää, kuten myös panostus äänieristykseen, valaistukseen ja palokaasujen ja pölyn poistamiseen hengitysilmastasta. Erilaisia suojaimia oli hyvin tarjolla jokaisen henkilökohtaiseen käyttöön. Myös savuvalvonta oli myönteinen asia. Tehtaan puolella työntekijät olivat tyytyväisiä koneisiin ja laitteisiin, koska ne olivat uudehkoja ja nykyaikaisia. Kylmävesiautomaatit

koettiin erittäin tarpeelliseksi. Turvallisuutta oli työntekijöiden mielestä parantanut eri tasanteiden välillä kulkeva hissi, mikä vähensi työtapaturmien riskiä ja työn fyysisyyttä. Saunomismahdollisuus oli työntekijöiden mielestä myönteinen asia työssä jaksamiselle.

Työnantajan kannustavaa suhtautumista koulutukseen arvostettiin. Tässä nähtiin myönteistä kehitystä tapahtuneen. Koulutustarpeita kartoitettiin ja halukkailla oli haastateltujen mukaan mahdollisuus päästä koulutuksiin työajalla. Jos koulutus oli vapaa-ajalla, työnantaja korvasi vapaan menetyksen, mitä arvostettiin myös. Koulutukseen osallistuttiin mieluiten työaikana.

Ensiapu- ja työturvallisuuskursseja oli säännöllisesti ja ensiaputaidot olivat ajan tasalla. Uudet työntekijät perehdytettiin hyvin työhönsä ja työnkierron myötä työtehtävien vaihtaminen oli mahdollista, kun kaikki osasivat eri työtehtävät. Valvomoissa tässä oli eroja, toisaalla työtehtäviä ei vaihdettu, vaan edettiin tehtävissä ammattitaidon mukaisesti. Työntekijöiden mukaan henkistä painetta työssä helpotti se, kun useat henkilöt osasivat eri tehtävät ja voivat luottaa toistenkin osaavan hoitaa tehtävät, jos ei itse jostain syystä kyennyt.

Esimiehelle työntekijät voivat mielestään puhua aina tarvitessaan ja yhteistyö oli sujuvaa työntekijöiden mielestä. Kehityskeskusteluja käytiin säännöllisesti. Tehtaalla oli avoin ilmapiiri ja työntekijät arvostivat sitä, että epäkohdat selviteltiin niiden ilmettyä kasvotusten. Mieltä askarruttavista asioista ja epäkohdista työntekijät voivat mielestään puhua avoimesti, ilman pelkoa oman työn jatkuvuuden puolesta.

Savolainen tapa, jutellaan asiat mistä kenkä puristaa. 450

Myönteisenä pidettiin sitä, että itse voi vaikuttaa työn kulkuun. Helteellä kuumat hommat voitiin tehdä aamusta viileään aikaan tai miten tilanteessa itse parhaaksi nähtiin. Jos ei itse voinut tehdä jotain työtehtävää, toiset olivat apuna. Työvuorojen vaihto onnistui sujuvasti työntekijöiden kesken. Useimpien työntekijöiden mielestä liikunta- ja kulttuurisetelit sekä yrityksen omat liikuntaryhmät, kuten sähly- ja lentopallovuorot olivat tarpeellinen ja mielekäs etu, ilman seteleitä ja liikuntaryhmiä ei haastatelluista useiden olisi tullut niin paljon liikuntaa harrastettua. Työurat tehtaalla olivat pitkiä, mikä työntekijöiden mielestä oli osoitus siitä, että yhteistyö sujui ja hommat toimivat molemmin puolin. Työnantaja oli haastateltujen mielestä vakaa työnantaja ja ilman mieleistä työnjohtoa pitkät työurat eivät olisi mahdollisia heidän mielestään. Palkat tulivat aina säännöllisesti, mitä arvostettiin.

Hyvä työnantaja, muuten ei tulisi niin paljon käytettyä liikuntapalveluja. 323

Työterveyshuollon palvelut oli vastanneiden mukaan järjestetty hyvin. Lääkärin, terveydenhoitajan ja fysioterapian palvelut olivat helposti saatavilla. Kolmen päivän sairauspoissaolo omalla ilmoituksella koettiin käytännölliseksi. Työnantajan kartoitus, millä tavoin työterveyshuollon olisi työntekijöiden mielestä oltava paikalla, oli myönteinen asia työntekijöille.

Työntekijät vastasivat, että terveydenhoitajalla tai lääkärillä yleensä käytiin, vaikka poissaolo olisi ollut luvallinen omalla ilmoituksella. Työntekijät kertoivat terveydenhoitajan kommentoineen, että töihin tultiin liian tunnollisesti sairaanakin. Työmotivaatio ja työn arvostus olivat korkealla tämän perusteella.

Työterveyshuollon palveluihin oltiin tyytyväisiä. Työterveyteen sai nopeasti ajan.

Tarpeelliset säännölliset tarkastukset tehtiin, sairauden hoito ja rokotukset järjestyivät hyvin. Myös fyysikaalisiin palveluihin oltiin tyytyväisiä. Työpisteille oli järjestynyt työkykyä edistäviä kuntoutusvälineitä tarvittaessa. Työterveyden palveluiden sijainti fyysisesti yrityksen tiloissa oli työntekijöiden mielestä tarpeellinen asia. Olemme kuvanneet taulukon avulla työkykyä parantavien tekijöiden vastausten analysointia (Kuvio 3).

KUVIO 3. Esimerkki aineiston analysoinnista. Työkykyä parantavia tekijöitä.

PÄÄLUOKKA	YLÄLUOKKA	ALALUOKKA	PELKISTETTY ILMAUKSET	ALKUPERÄISET ILMAUKSET
Työkykyä parantavia tekijöitä vuorotyössä	Johtaminen, työyhteisö ja työolot	Työaikajärjestelmä, lyhyt kiertö	Vapaa-ajan lisääntyminen	<i>Ei pitkiä työputkia. 22</i>
				<i>Vapaat, voi hoitaa asioita. 16</i>
			Aikaa harrastuksille	<i>6 päivää aikaa harrastaa liikuntaa. 9</i>
			Vähentyneet sairauspoissaolot	<i>Vähemmän töissä ja vähemmän sairauslomalla. 53</i>
			Vähemmän yövuoroja	<i>Vain 2 yötä entisen 4 sijaan. 21</i>
		Uudistettu valvomo	Tehokas ilmastointi	<i>Valvomon lämpötila säädettävissä. 240</i>
			Riittävä äänieristys	<i>Uudistettu valvomo, hiljaisuutta painotettu. 235</i>
		Työyhteisö	Avoin ilmapiiri	<i>Puhutaan paljon muustakin kuin työstä. 36</i>
				<i>Meillä hyvä tiimi, paljon merkitystä millainen porukka. 29</i>
		Esimiestyö ja johtaminen	Ongelmien ratkaisu puhumalla	<i>Asiat selviävät puhumalla. 40</i>
				<i>Täällä asiat neuvotellaan kasvokkain paikan päällä. 311</i>
			Tapaturmat selvitetään syylistämättä	<i>Tapaturmien syyt tutkitaan ketaan syylistämättä. 59</i>
	Terveys ja toimintakyky	Tapaturmien ennaltaehkäisy	Vakaat työolot	<i>Palkka tullut aina varmasti ajallaan aina. 328</i>
			Työturvallisuus	<i>Kuulosuojaimet, silmäsuojaimet ovat pakolliset. 255</i>
				<i>Suojavälineitä on tarjolla, asiasta on työntekijöistä ohjattu. 248</i>
		Lepoajat	Lepomahdollisuus työssä	<i>Toissää ottaa nokoset työajalla, työpisteellä. 335</i>
			Riittävä lepoaika palautumiseen.	<i>Pitkillä vapailla aikaa levätä. 108</i>
		Fyysinen aktiivisuus	Harraste- ja liikuntamahdollisuudet	<i>Kulttuuri- ja liikuntaselitet, ei edes riitä nykyiset. 317</i>
		Työterveyshuollon tuki työkyvylle	Työterveyshuollon palveluiden saatavuus	<i>Työterveyteen saa helposti ajan. 352</i>
				<i>On lääkäri, erikoislääkäri, hoitaja ja tutkimukset hoituu. 345</i>
				<i>Sain kipeään niveleen kuntoutusvälineet työpisteeseen. 370</i>
	Perhe ja lähiyhteisö	Lisääntynyt vapaa-aika	Lasten vähentynyt päivähoidon tarve	<i>Ei tarvitse maksaa hoitopäiviä, säästää. 116</i>
		mahdollistaa sosiaalisen elämän	Aikaa perheelle	<i>Pitkät vapaat on perheen etu. 128</i>
				<i>Aikaa lasten harrastuksille. 125</i>
			Aikaa sosiaaliseen elämään	<i>Enemmän vapaa viikonloppuja, pystyy näkemään ystäviä. 118</i>

6.2 Työkykyä heikentävät tekijät

Työkykyä ja jaksamista heikentäviksi tekijöiksi työntekijät kokivat valvomon kuumuuden, varsinkin voimalan puolella. Kuumuutta aiheuttivat mm. voimalan lämmityskattila, erilaiset sähkölaitteet, joiden ilmastointi oli yhdistetty valvomon kanssa. Jäähdytys ei riittänyt valvomoon. Huoltotyöt tehtiin kuumissa ja savukaasujen ja tuhkapölyn sekaisissa olosuhteissa. Erilaiset hajut ja käryt koettiin myös heikentävinä tekijöinä. Valaistus oli puutteellinen monissa työpisteissä työntekijöiden mielestä. Jälkeenpäin vedetyt putkilinjastot tuotantotiloissa hämärässä valaistuksessa hankaloittivat ergonomiaa ja aiheuttivat kolhuja hämärässä valaistuksessa. Vastauksissa työskentelytilojen viihtyvyydessä oli vaihtelua, valvomoista yksi oli remontoitu. Remontoidussa valvomossa työntekijät eivät kärsineet kuumuudesta tai hajuista. Vanhoissa valvomoissa työskentelevät toivat esille kuumuuden ja melun väsyttäviksi tekijöiksi. Valvomoissa kuuluva jatkuva hurina ympärillä olevista koneista koettiin työkykyä heikentävänä tekijänä. Henkistä painetta syntyi työvuoron aikana tulevista hälytyksistä, joiden vuoksi koneita oli kuunneltava ja tarkkailtava jatkuvasti ja reagoitava niihin pikaisesti häiriön tullessa.

Heikentävinä tekijöinä työntekijät toivat esille pitkien työvuorojen sitovuuden, 4 työpäivän aikana saattoi elää vain työlle. Työvuorojen vaihtaminen koettiin toisaalla myös hankalana. Vuorotyössä ei ilmennyt juurikaan motivaation puutetta työkykyä heikentävä tekijänä.

Koulutusmahdollisuuksien puute ei näyttänyt tutkimuksen perusteella heikentävän työkykyä. Siirtyminen vanhasta kierrosta 12-tuntiseen työaikamalliin oli hankaloittanut koulutuksen järjestämistä työaikana siten, että työpäivää ei voitu pitkittää koulutuksen järjestämiseksi ja vapaalla ei koulutukseen haluttu osallistua.

Toimintakyky oli heikoimmillaan työvuoron aikana aamuyöllä kello 03 - 05 välillä, jona aikana väsymystä tunsikin lähes jokainen haastatelluista. Tuona aikana tehdyt tarkkuutta vaativat tuotannon alaset ja ylösajot koettiin erityisen raskaiksi, kun vireystila oli aamuyöstä heikoimmillaan.

03 - 05 välillä raskainta. Siitä voisi melkein kellon tarkistaa, tulee niin tarkasti väsymys silloin.
178 – 179

Myös kotimatka yövuoron jälkeen oli haastatelluista riskialtista aikaa väsymyksen vuoksi. Yövuorojen jälkeen vapaalla nukahtaminen oli hankalaa, vuorotyöläisillä oli uniongelmia vuorotyöstä johtuen. Haastatellut kertoivat, että iän myötä uniongelmat vaikuttivat enemmän jaksamiseen. Fyysisiä oireita olivat useimmilla nivelsäryt ja erilaiset nivelvammat. Työssä fyysistä rasitusta aiheutti haastattelujen mukaan huoltotöissä kiviärinän hakkaaminen ja erilaiset nostotyöt, jotka useat sanoivat syyksi nivelten vaurioihin ja erilaisiin särkyihin. Eri tasanteiden välisissä portaissa kulkeminen kiireessä oli useimmiten nivelvammojen aiheuttajana.

Kivikon hakkuuta, usealla niska-hartia-selkäsairauksia alkaa olla. 196

Kuumissa olosuhteissa työskentely aiheutti herkästi palovammoja ja kuumuus koettiin voimakkaasti työkykyä heikentäväksi tekijäksi koneiden huoltotoissa ja vanhemmissa valvomoissa. Hengitysilman rikkipitoiset palokaasut aiheuttivat useille limakalvoärsytystä hengitysteihin ja kirvelyä silmiin. Palokaasujen hengittäminen sekä hengitysilman pienhiukkaset olivat monen mielestä terveyden kannalta huolestuttava asia, minkä vuoksi keuhkojen säännöllisiä tarkastuksia toivottiin.

Sula rikki syttyy joskus palamaan, hengitykseen ja elimistöön menee. 207

Vanhat koneet olivat henkisesti ja fyysisesti raskaita käyttää haastateltavien mielestä, vastuu toiminnasta näillä vanhoilla koneilla oli valvojilla, koneissa ei voitu käyttää tietotekniikkaa apuna juuri lainkaan. Tämä lisäsi haastateltujen mielestä työn henkistä painetta ja näin heikensi työkykyä.

Seinille hypittävä joka nappi erikseen painamaan. Ohjain jos valvoisi, olisi helpompi, kun ei itse tarvitsisi joka asiaa muistaa. 166

Kuin vanha tietokone, ei ohjainta, pitää itse olla ohjaimena. raskasta ja kuormittavaa. 214

Hengitysilman kaasut olivat useimmista työkykyä heikentävä tekijä. Suojainten käyttö ennestään kuumissa olosuhteissa teki työn tukalammaksi ja raskaammaksi, joten suojaimista olivat käytössä vain välttämättömimmät.

Työntekijöiden mukaan työkierron aikana ei ehtinyt harrastamaan. Työkierron aikana ei juuri muuta elämää voinut suunnitella. Kuitenkin sosiaalisen elämän järjestäminen oli helpompaa nykyisessä 12-tuntisessa kierrossa kuin entisessä, jossa haastateltavien mukaan joutui vapaata viikonloppua sovitteluun pitkältä ajalta suunnitellakseen menoja yhdessä perheen tai ystävien kanssa. Oma aikaa oli vähemmän lapsiperheissä, kun lapset eivät menneet hoitopaikkaan niin usein. Perheellisellä saattoi olla hankaluuksia nukkumisen kanssa, jos lapset eivät ymmärtäneet nukkumisen tarvetta päivällä. Työkykyä heikentävien tekijöiden vastausten analysointia olemme kuvanneet seuraavan taulukon avulla tarkemmin (Kuvio 4).

KUVIO 4. Esimerkki aineiston analysoinnista. Työkykyä heikentäviä tekijöitä vuorotyössä.

PÄÄLUOKKA	YLÄLUOKKA	ALALUOKKA	PELKISTETYT ILMAUKSET	ALKUPERÄISET ILMAUKSET
Työkykyä heikentäviä tekijöitä vuorotyössä	Johtaminen, työyhteisö ja työolot	Vanha valvomo	Kuumuus	<i>Ilmastointi ei riitä valvomoon.153</i>
			ja huono ilmasto	<i>Koneet menee helteessä punaiselle, ihminen ei säry kuumuudesta.</i>
			Vanhat laitteet	<i>Vanha tietokone, ei ohjainta, pitää itse olla ohjaimena,</i>
			ja kalusto	<i>raskasta ja kuormittavaa.213</i>
			Huono ilmansuodatus	<i>Turvepöly, kattilatuhka, ammoniakkin haju ja rikin katku, erilaiset kaasut.158</i>
			Riittämätön äänieristys	<i>Jatkuva hurina valvomossa.151</i>
	Terveys ja toimintakyky	Vireystila ja jaksaminen	Unirytmi	<i>Vanhemmiten nukkuu huonommin ja huonommin.186</i>
				<i>Yövuorossa 3-5 raskainta.176</i>
				<i>Siitä voisi melkein kellon tarkistaa, tulee niin tarkasti väsymys silloin.178</i>
			Pitkät työajat	<i>Raskas ajaa kotiin 12 tunnin päälle tunti kotimatkaa, 14-tuntinen päivä.192</i>
			Suojavarusteet	<i>Lämpö, pitää olla takkia, hattua, maskia, ei enää hengityssuojainta</i>
			ja kuumuus	<i>voi olla, tukehtuis.211</i>
		Tapaturmariskit	Häilytykset	<i>Jos sähköt häviää koko talosta, silloin tapahtuu paljon ja on vipinää.164</i>
				<i>Pitää koko ajan olla vähän varpaillaan hälytysten suhteen.162</i>
			Väsymys aamuyön aikana	<i>Ajatukset ei 3-5 välillä ihan virkeimmät alasajossa. Kun tekee, pitää tietää mitä tekee ettei koko tehdas mene sekaisin.407</i>
				<i>Siitä voisi melkein kellon tarkistaa, tulee niin tarkasti väsymys silloin.178</i>
			Väsyneenä ajaminen	<i>Kotimatkalla ratissa nukuttaa.191</i>
			Työtilojen korkeuserot	<i>Paljon tasanteita, korkeuseroja tuotantotiloissa, herkästi lentää kiireessä.141</i>
			Vuosi huollot	<i>Huoltojen aikana ulkopuolista väkeä paljon.158</i>
				<i>Kiire huoltojen aikana.168</i>
		Fyysiset vammat ja oireet	Nivelvammat	<i>Fysiikka pettää, nivelet ei kestä raskasta kiven hakkuuta.204</i>
			Limakalvoärsytys	<i>Vesi tippuu silmistä kaasuista.206</i>
				<i>Sula rikki sytty joskus palamaan, hengitykseen ja elimistöön menee.207</i>
	Perhe ja lähiyhteisö	Vaikutukset vapaa-aikaan	Vuorotyön sitovuus	<i>Kun ollaan töissä, ollaan, muuta ei voi siihen suunnitella.222</i>
			ja työrytmi	<i>Eri rytmi perheen kanssa.224</i>

6.3 Valvomotyöntekijöiden kehittämisajatukset työkyvyn parantamiseksi

Työntekijöiden mielestä vanhat valvomot kaipasivat uudistusta. Äänieristyksen lisääminen ja tehokkaan ilmastoinnin ja paremman valaistuksen järjestäminen nousivat lähes kaikissa vastauksissa vielä uusimattomissa valvomoissa esille. Ilmanvaihto kaipasi valvomotyöntekijöiden mukaan tehostusta pölyn vuoksi.

Tuossa jos rullalta laakeri menee, pitkin lattiaa, särkyessään, lähtee hampaatkin melusta mikä siitä syntyy. 451

Liiallinen kuumuus työpaikalla oli lähes kaikkien vastaajien mielestä merkittävä työkykyä heikentävä tekijä. Työntekijät kaipasivat viileämpää tilaa, jossa voisi itseään välillä viilentää. Myös jo uudistetussa valvomossa ilmennyt lattian tärinä oli epämiellyttävä vastaajien mielestä. Vanhat valvomon laitteet kaipasivat uudistusta nykyaikaisemmiksi sekä ergonomisemmiksi. Työpaikan uudistusten aika-tauluihin työntekijät toivoivat tehostusta.

Vanhat konneet, laitteet, proteesit, huomattavasti raskaampaa näillä kuin uusilla laitteilla. 165

Ajetaan yli 500°C höyry tuohon kyllä se antaa lämpöä aika paljon, ennen kuin lämpö siitä häviää ulos. Tässä kaikki lämpö ympärillä ja tämä tila siinä kaiken lämmön keskellä. Ei taho ilmastoinnit riittää. 155

Sais kesällä viileen paikan jonnekin, missä ei jatkuvasti olis 30 C, vässyy sitten. 452

Työvuoron vaihtuessa tapahtuvaan raportointiin työntekijät käyttivät vapaa-aikaansa, vuoroon tulevat työntekijät tulivat ajoissa ennen vuoronsa alkua, jotta raportti ehdittiin antaa ennen työvuoron alkua. Esimiehenä työntekijät arvostivat henkilöä, jonka kanssa oli helppo keskustella ja yhteistyö oli luontevaa. Tuotannon suunnitellut alasajot työntekijät olisivat toivoneet tehtäväksi aamuyön sijaan päivällä, jolloin vireystila oli parempi paljon keskittymistä vaativaan prosessiin.

Suojavarusteita oli työntekijöille tarjolla hyvin, mutta osa uudemmissa henkilökohtaisista suojavarusteista oli työntekijöiltä unohtunut kaapin pohjalle harvoin käytettynä. Suojaimista oli tiedotettu, sittemmin niiden olemassaolo oli unohtunut, vaikka niitä toisinaan kaivattiinkin työssä.

Välineitä on, vaan ne tahtoo olla jokkaisella pinttyneet tavat, jääpi sitten. 453

On siitä sanottu, vaan jotenkin se aina unohtuu. 454

Enempi pitäs kyllä hengityssuojaimia käyttää. 455

Työpisteeltä toiselle töitä kierrätettäessä joutui tekemään samoja töitä kuin nuoruudessakin, minkä vanhemmat työntekijät saattoivat toisinaan kokea fyysisesti raskaana. Työpisteiden kierto nähtiin lähinnä myönteisenä asiana, määräaikainen sisäinen siirto toiselle työpaikalle olisi voinut joidenkin mielestä olla hyödyllistä. Etenemismahdollisuudet työtehtävissä olivat rajalliset, työpisteiden kierrolla saatiin monipuolisuutta työtehtäviin. Moniosaamisen useat työntekijät olisivat toivoneet näkyvän palkkauksessa.

Työpaikan kehittämiseksi työntekijät toivoivat valvomoihin laitteita venyttelyä varten. Nykyisten liikuntaryhmien, kuten sähly-, lento- ja kaukalopallovuorojen säilyttämistä vähintään nykyisellä tasolla tai jopa liikuntavuorojen lisäämistä toivottiin. Liikunta- ja kulttuuriseteleiden summaa osa vastaajista toivoi suuremmaksi. Lepohuone olisi ollut tarpeellinen joidenkin vastaajien mielestä sekä talon oma kuntosali tai kuntoilulaitteita, kuten kuntopyörä ja riippumistanko valvomoon. Erillinen lepohuone olisi tarpeellinen osan työntekijöiden mielestä. Myös työajan alkaminen kello 8 olisi ollut sopivampi joidenkin vastaajien mielestä.

Työterveyshuollon palvelut tulisi useiden vastaajien mielestä saada kotipaikkakunnalla, sillä pitkä ajomatka työterveyshuoltoon kauempana asuivilta vei paljon vapaa-aikaa ja aiheutti matkakuluja. Työntekijöiden kehittämisajatusien analysointia olemme kuvanneet taulukon avulla (Kuvio 5).

KUVIO 5. Esimerkki aineiston analysoinnista. Kehittämistarpeita työnantajalle ja työterveyshuollolle.

PÄÄLUOKKA	YLÄLUOKKA	ALALUOKKA	PELKISTETYT ILMAUKSET	ALKUPERÄISET ILMAUKSET
Kehittämisaatuksia	Johtamisen,	Valvomoiden	Äänieristys	Valvomon nykyaikaiseksi saattaminen. 378
työntekijöitä	työyhteisön	uudistaminen	ja ilmastointi	Mökki-ikkunoiden tilalle ääntä eristävät ikkunat.391
työnantajalle	ja työolojen			Valvomon melu.401
ja työterveyshuollolle	kehittäminen			Lämpötilan säädöt plussalle ja miinukselle.393
			Venytty-	Joku millä venyttäisi itseään välillä.428
			ja kuntoiluvälineet	Leuanvetotanko valvomoon.431
				Kuntopyörä valvomoon.432
		Esimiestyö	Helposti lähestyttävä	Sosiaalisesti taitava, tulisi toimeen työntekijöiden kanssa. 412
			esimies	Tuttu ja turvallinen esimies. 411
		Aikataulutus	Ylös- ja alasajot	Tuotannon alasajot mielellään tekisi päivällä. 406
		Nykyaikainen	Vanhentuneet	Vanhan ajan tietokone ilman ohjelmaa,
		kalusto	koneet ja laitteet	itse oltava ohjelma ja päivitys.386
	Ammatillisen	Koulutus ja	Työtehtävien kierrätys	Voi olla kierrätyksen myötä vähän eri puolilla.414
	osaamisen	moniosaamisen	ja palkitseminen	Moniosaamisesta ei saa lisää palkkaa.418
	kehittäminen	palkitseminen	Koulutusmahdollisuus	12h vuoroissa koulutus on jäänyt, työvuoroa ei voi pitkittää.173
	Terveiden ja	Työkyvyn ylläpito	Venytysmahdollisuus	Joku millä venyttäisi itseään välillä.428
	toimintakyvyn		Rauhallinen lepotila	Torkkuhuone.412
	kehittäminen		Kulttuuri- ja liikuntaselvit	Kulttuuri- ja liikuntaseteleiden summaa ylöspäin.413
			Vilvoittelumahdollisuus	Pitäisi päästä viileään välillä.404
			Kuntoilumahdollisuus	Oma kuntosali.421
				Lentopallo, sähly, kaukalopallo, niitä saa olla.416
				Kulttuuri- ja liikuntaseteleiden summaa ylöspäin.413
	Työterveys-	Työterveyshuollon	Saatavuus omalla	Kotoa pitää ajaa 120 km päästäkseen hoitoon.436
	huollon	saatavuus	paikkakunnalla	Vapaapäivä menee pilalle, jos pitkältä matkalta lähtee satamaan,
	kehittäminen	ja palvelut		pitäisi päästä omalla paikkakunnalla.438

7 POHDINTA

7.1 Laadullisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen toteutus on suurin luotettavuuteen vaikuttava tekijä. Tutkimuksen tekijän tehtävänä on arvioida luotettavuutta kaikissa työvaiheissa. Tutkijan on pystyttävä perustelemaan, millä perustein on päätytty esittämään tutkimustulokset. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on aina tulkinnan mahdollisuus, joku toinen tutkija voi päätyä erilaiseen tulokseen. Kvalitatiivinen tutkimus on aina ainutkertainen. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 136). Tutkimuksemme olemme toteuttaneet johdonmukaisesti ja pysyneet teemoissa sekä asettamissamme tutkimuskysymyksissä. Hyvän tutkimuksen periaatteita ovat johdonmukaisuus sekä validius eli tutkitaan sitä mitä on luvattu (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 127, 136).

Opinnäytetyön tekijöinä sitouduimme noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Haastattelussa käytettävään teoretietoon perehdyimme huolellisesti ennen haastattelujen toteutusta. Aikaa valmistautumiseen oli riittävästi. Sitouduimme tutkimuksemme suunnitteluvaiheesta lähtien toteuttamaan tutkimuksemme laadukkaasti kaikissa työvaiheissa. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 127).

Haastattelut purimme sanatarkasti kirjoitettuun muotoon. Aineistoa säilytimme huolellisesti, sekä tulosostettu materiaali että sähköinen materiaali. Haastateltavien yksityisyyden säilyttämisen huomioimme koko prosessin ajan. Litteroinnin yhteydessä tallensimme haastateltujen tunnistetiedot haastatteleluaineistosta erilleen omaksi tiedostokseen erillään säilytettäväksi analysoinnin ajaksi, analysoinnin jälkeen tallennetut nauhoitteet hävitettiin. Aineiston luimme useita kertoja analysoiden sen huolellisesti ja tarkasti.

Opinnäytetyötä tehdessämme tavoitteenamme oli välttää virheiden syntyminen. Virheettömyydestä huolimatta tutkimuksen luotettavuus voi vaihdella. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 226.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa kuvaamalla mahdollisimman tarkasti tutkimuksen toteutus: paikka ja olosuhteet, joissa haastattelu on tapahtunut, ilmenneet häiriötekijät, käytetty aika sekä kuvaamalla tutkijan oma arvio haastattelun kulusta. (Hirsjärvi ym. 2007, 227.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmisen kokemuksia, tutkimuksen tulos on aina ainutlaatuinen ja tutkijoiden tulkitseminen. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 136). Tutkimustuloksia arvioidessaan tutkijan on pysyttävä mahdollisimman puolueettomana.

7.2 Tutkimustulosten tarkastelua

Tutkimuksemme osoitti, että vuorotyön toteutusmallilla oli merkitystä vuorotyötä tekevien valvomotyöntekijöiden työkykyyn. Tutkimustuloksista tuli vahvasti esille, että valvomotyöntekijät pitivät hyvänä vuorotyön toteutusmallia, joka yhteistyöyrityksessä oli käytössä. Lyhyt työnkierto oli lisännyt työntekijöiden työssä viihtymistä ja vuorotyöstä toivuttiin aiempaa paremmin. Tutkimuksessa todet-

tiin yhtenevä tulos lyhyen kierron myönteisestä merkityksestä vuorotyöläisen työkyvyn ja terveyden paranemiselle. (Smith ym, 1998.)

Tutkimuksemme osoitti työkykyä heikentäviksi tekijöiksi väsymyksen yövuorossa ja heti sen jälkeen. Useissa tutkimuksissa on osoitettu vuorotyön lisäävän terveysongelmia, kuten uni- ja valvehäiriöoireistoa. (Vanttola ym, 2013, Taniyama ym, 2015). Vuorotyön haittoja ovat väsymys, liian lyhyt uni-aika ja katkonainen yöuni sekä nukahtamisvaikeudet (Partinen 2012). Tutkimustulostemme mukaan osalla valvomotyöntekijöistä ei ole ollut uniongelmiä, haastatteluissa haastateltavat totesivat nukkuvansa paremmin uuden työaikamallin aikana. Työntekijät kokivat hyväksi kaksi yövuoroa, kun aiemmin tehtiin yhtämittaisesti neljä yövuoroa.

Tutkimukset osoittavat ihmisen toimintakyvyn olevan heikoimmillaan aamuyön tunteina 03 - 05 välillä (Partinen 2012). Haastatteluissa saimme yhtenevän tuloksen. Usea haastateltavista koki raskaimmaksi juuri 03 - 05 välisen ajan. Nokosten ottaminen oli sallittua työvuorossa töiden sujuessa, tämän valvomotyöntekijät kokivat lisäävän työkykyä ja helpottavan turvallista kotimatkaa. Työntekijät totesivat lyhyiden torkkujen parantavan jaksamista. Tutkimuksilla on osoitettu lyhyiden torkkujen olevan hyväksi yövuoron aikana. 20 minuutin nokoset parantavat työsuorituksen laatua. (Partinen 2012.)

Haastattelussa useat haastatelluista totesivat työtapaturmien vähentyneen uuden työvuoromallin kokeilun aikana. Samansuuntaisia tuloksia osoittavat tutkimuskatsauksen mukaan myös kansainväliset tutkimukset, joissa on tutkittu eri toimialoja. Siirtyminen 8 tunnin työpäivästä 12 tunnin työvuoroon on vähentänyt sairauspoissaoloja sekä työtapaturmia. (Smith ym, 1998).

Jotkin tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet merkkejä siitä, että vakavien onnettomuuksien lukumäärä on lisääntynyt 12-tuntisessa vuorokierrossa ja lievemmat työtapaturmat ovat samalla vähentyneet. Kansainväliset tutkimukset ovat myös osoittaneet, että 12 tunnin työpäivä kasvattaa työtapaturmariskiä kaksinkertaiseksi 8-tuntiseen työpäivään verrattuna. Myös vuoro- ja yötyö kasvattavat onnettomuusriskiä työssä, mikä tulee tutkimusten mukaan huomioida erityisesti suurta tarkkuutta vaativilla aloilla, kuten hoito- ja kuljetusalalla. Pelkkää yötyötä tekevilla onnettomuusriski ei ole aivan yhtäsuuri, kuin yleensä vuorotyössä. (Wagstaff AS ja Sigstad Lie J-A 2011.) Tutkimustuloksemme eivät osoittaneet minkäänlaisten tapaturmien lisääntyneen, ainoastaan vähentyneen huomattavasti. Täytyy kuitenkin todeta, että yrityksessä työaikakokeilu oli ollut voimassa vain 2,5 vuotta, seuranta tulee tehdä kauemmin mahdollisten työtapaturmien määrän kehityksen arvioimiseksi.

Hoitoalalla siirtyminen 12-tuntiseen vuoroon on osoittanut kansainvälisissä tutkimuksissa heikennystä potilaiden saamaan hoitoon ja hoitajien päätöksentekokykyyn sekä vireystasoon. Toisilla aloilla, kuten teollisuuden valvomotöissä, tapaturmat ovat pääsääntöisesti vähentyneet, motivaatio kasvanut lisääntyneen vapaa-ajan myötä, mutta samalla väsymys työaikana lisääntynyt, varsinkin työvuoron viimeisten 4 tunnin aikana. Tutkimusten perusteella on suositeltu välttämään suurta tarkkuutta vaativia työtehtäviä yön ja aamuyön tunteina, jolloin väsymys on suurinta. (Smith ym, 1998). Valvomotyöntekijät toivoivat tehtaan käynnistämisen ja alasajojen tapahtuvan muuna aikana, kuin juuri

aamuyön tunteina, jolloin heidän väsymyksensä oli voimakkainta ja vireystila ja tarkkaavaisuus alimmillaan. Näiden tehtävien siirtämistä päivän virkeämpään aikaan tukisivat kansainvälisten tutkimusten tulokset. Tuotannon ylös- ja alasajot työntekijät mainitsivat tapaturma-alttiimmiksi tehtäviksi työssään.

Tutkimusten perusteella on suositeltu valitsemaan työaikajärjestelmä harkiten kullekin toimialalle, eri toimialoilla voi sopia erilainen järjestelmä paremmin. Lisääntynyt tapaturmariski tulee tiedostaa ja riskiä pienentää ennaltaehkäisevästi turvaohjeilla ja suojarusteilla, kuten useissa tehtaissa oli tehtykin tutkimuskatsauksen mukaan. (Smith ym, 1998.) Ahtaissa ja kuumissa työtiloissa myös palovammat olivat työntekijöiden mukaan yleisiä. Kohdeyrityksen suojarusteet olivat helposti saatavilla ja turvaohjeistukset ajantasaiset. Henkilöstö sai päättää ajankohdan, milloin tekee fyysisesti raskaat tai kuumien olosuhteiden työt, tämä oli avuksi työkyvyn ylläpitämiseksi varsinkin kesällä.

Tutkimuksessa nousi esille kuumuus ja melu työkykyä heikentävinä tekijöinä. Valvomoita ja tehdasta kuvattiin kuumiksi. Sydän rasittuu kuumassa työskenneltäessä, koska veri ohjautuu iholle kehon jäähdyttämiseksi. Verenkierto lihaksissa voi vähentyä samasta syystä ja tästä voi aiheutua suorituskyvyn laskua ja lihasten väsymistä. Kuumuudessa hikoilu lisääntyy ja elimistö voi kuivua. Kuivuminen kuormittaa elimistöä. Kuumassa työskenneltäessä keskeistä on riittävä nesteytys, tauotus ja lepo työpäivän jälkeen. (Työterveyslaitos 2014 d). Melu on ääntä, jonka ihminen kokee häiritseväksi. Jatkuva altistuminen melulle voi aiheuttaa työkyvyn heikkenemistä sekä voi aiheuttaa päänsärkyä ja väsymystä. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus käyttää kuulosuojaimia desibelien ylittäessä 80. (EU direktiivi 2003).

Valvomotyöntekijöiden mielestä valvomot olisi uudistettava, jotta kuumuus ja meluongelma minimoitaisiin. Työntekijöiden käytössä olivat kylmävesiautomaatit, kuulo- ja näkösuojaimet sekä mahdollisuus lepoon työaikana, mitkä olivat heidän mielestään työkykyä edistäviä tekijöitä. Työntekijät kaipaivat kuitenkin viileämpää paikkaa, jossa itseään voisi kuumuudessa hieman vilvoitella.

7.3 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön aiheen valitsimme, koska olemme kiinnostuneita työkyvystä ja terveyden edistämisestä. Toinen tutkimuksen tekijöistä valmistuu terveydenhoitajaksi ja on kiinnostunut työskentelemään työterveyshoitajana ja toinen sairaanhoitajaksi työikäisten- ja vanhusten hoitotyön koulutusohjelmasta.

Halusimme saada tietoa vuorotyön merkityksestä työkykyyn jostain muualta, kuin naisvaltaiselta hoitoalalta. Päädyimme yhteistyöhön kohderyhmämme kanssa, koska kyseessä oli miesvaltainen ala ja yrityksessä tehtiin vuorotyötä hoitoalasta poikkeavalla tavalla. Voisiko hoitoala hyödyntää lyhyen kierron mallia jossain määrin? Hoitoalalla vuorotyötä tehdään epäsäännöllisesti vaihtuvin vuoroin, parantaisiko hoitajien työkykyä säännöllisempi vuorojen kierto ja pidemmät lepoajat työvuorojen välillä?

Opinnäytetyömme aihe osoittautui ajankohtaiseksi, aihetta on käsitelty paljon mediassa. Lähdimme tarkastelemaan löytyykö aiheesta tutkimustietoa. Teimme tiedonhakuja aiheesta vuorotyö ja työkyky. Lähteisiin suhtauduimme kriittisesti ja pyrimme käyttämään kansainvälisiä ja kotimaisia alkuperäistutkimuksia. Tiedonhakutaitomme kehittyivät opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyön edetessä työtämme ohjasi asettamamme raja: vuorotyön merkitys työkykyyn.

Tutkimusmenetelmäksi valitsimme laadullisen tutkimuksen ja teemahaastattelun. Koemme tutkimusmenetelmän valinnan onnistuneeksi. Yhteistyökumppanimme toivoi myös ryhmähaastattelua. Lomakkeella tehdyllä kyselyllä saatu aineisto ei olisi ollut yhtä laaja ja osallistuminen olisi voinut olla laiskempaa.

Tutkimustuloksissa yllättävänä tietona tuli valvomotyöntekijöiden hyvä viihtyminen vuorotyössä. Valvomotyöntekijöistä kukaan ei halunnut vaihtaa päivätyöhön. Hoitoalalla työtä tehdään myös paljon vuorotyönä, olisimme mahdollisesti itsekin tulevia vuorotyöntekijöitä. Taitomme huolehtia omasta jaksamisesta vuorotyössä ovat vahvistuneet. Olemme saaneet paljon hyviä näkökulmia siihen, voisiko vuorotyötä toteuttaa siten, että se aiheuttaisi vähemmän haittoja työntekijöille. Olemme saaneet tietoa kuinka voida itse paremmin vuorotyössä. Oleellista on huolehtia riittävästä levosta erityisesti yötyötä tehdessä.

Halusimme tehdä tutkimuksen haastatteleamalla työntekijöitä itseään. Hyvä vuorovaikutustaito on hoitajan tärkeimpiä työvälineitä. Oli meille luontevaa valita tutkimusmenetelmäksi laadullinen tutkimus. Teemahaastatteluissa pääsimme vahvistamaan kuuntelemisen ja keskustelun avaamisen taitojamme. Tavoitteenamme oli synnyttää avointa keskustelua aiheesta. Aiheen rajaaminen oli haasteellista, aiheeseen liittyviä termejä oli paljon. Päätimme keskittyä työkykyyn ja aiheen ulkopuolelle tulleet kommentit hylättiin aineistosta. Haastatteluista koimme onnistuvamme hyvin. Keskustelu sujui luontevasti. Haastattelijan taitomme kehittyivät jokaisen haastattelun aikana. Aito kiinnostus aiheeseen vaikutti myönteisesti valvomotyöntekijöiden osallistumiseen keskusteluun. Haastattelujen toteutukseen valmistautuminen vaati paljon työtä. Olimme valmistautuneet hyvin etukäteen hankkimalla teorialtietoa aiheesta. Olimme hankkineet tietoa myös laadullisesta tutkimuksesta ja teemahaastattelusta.

Tutkimussuunnitelmaa tehdessämme teimme SWOT-analyysin (Kuvio 6) riskien kartoittamiseksi. Hyvällä valmistautumisella suoriuduimme haastatteluista hyvin. Swot-analyysin avulla olimme valmistautuneet etukäteen mahdollisiin muutoksiin, kuten uhkana pitämiimme haastattelujen aikataulu-muutoksiin. Yhden haastattelun yllättäen peruuntuessa meillä oli toimintasuunnitelma jatkoa varten jo pohdittu eikä peruuntuminen vaikuttanut työmme toteutukseen.

Jokaisessa haastattelussa, jotka kaikki kestivät noin 2 tuntia, aika kului kuin siivillä. Swot-analyysissä mahdollisuutena pitämämme ryhmähaastattelun avoimempi ja syvällisempi keskustelu osoittautui paikkansa pitäväksi, haastatellut kertoivat ajatuksiaan hyvin avoimesti ja pääsimme kuulemaan haastateltavien syvempiäkin pohdintoja tutkimusteemoista, mikä oli tutkimuksen kannalta oleellinen

tekijä totuudenmukaisten vastausten saamiseksi tutkimuskysymyksiimme. Taitomme luoda avoin ilmapiiri haastattelutilanteeseen parani.

Havainnointitaitomme vahvistuivat haastatteluja tehdessä, myös sanaton viestintä, ilmeet ja eleet ovat osa haastattelua ja huomioitava tutkimustuloksia arvioidessa.

KUVIO 6. SWOT- analyysi.

VAHVUUDET: * Vahva teoriatausta * Yhteistyökumppanin myönteinen asenne * Huolellinen perehtyminen * Kustannustehokkuus	HEIKKOUEDET: * Pieni otos * Tuotantolinjan toiminnan jatkuttava keskeytyksettä, aikataulut * Yksityisyyden suojaaminen pienessä ryhmässä
MAHDOLLISUUDET: * Ryhmähaastattelu avaa vapaamuotoisemman keskustelun, joka mahdollistaa syvällisemmän pohdinnan ja voi avata uusia näkökulmia * Vastausten totuudenmukaisuus * Haastateltavien tavoittaminen myöhemmin vastausten täydennystä varten	UHAT: * Haastattelijoiden kokemattomuus * Yksityisyydensuojan turvaaminen * Henkilöstön aikataulu * Haastateltavan sairastuminen * Haastateltavien jännitys voi vaikuttaa vastauksiin * Ryhmähaastattelu voi johtaa vastauksiin, jotka koetaan sosiaalisesti suotavemmiksi

Tutkimusaineiston analysointi oli vaativa työnosuus. Tutkimustuloksen tuottaminen kirjalliseen muotoon oli monivaiheinen ja prosessina hidas työvaihe. Totesimme laadullisen tutkimuksen olevan vaativa aloitteleville tutkimuksen tekijöille. Perehdyimme aineistoanalyysiin huolella oppikirjoista ja noudatimme suosituksia toteutuksesta.

Opinnäytetyön prosessiin varasimme runsaasti aikaa (1,5v). Työ eteni vaihteittain, välillä työskentelemme aktiivisemmin ja välillä keskityimme muihin koulutehtäviin. Selkeä tavoite oli saada työ valmiiksi määräaikaan mennessä, alussa ajatuksena oli saada työ valmiiksi jopa nopeammin. Opinnäytetyötä teimme paljon verkko-yhteyden avulla pitkän välimatkan vuoksi. Hyödynsimme Google Drive -ohjelmaa. Tämä prosessi on vahvistanut etätöskentelytaitojamme. Opinnäytetyöprosessi vahvisti projektityöskentelytaitojamme.

Opinnäytetyön loppuvaiheessa työmme ohjaava opettaja vaihtui ja yksi suunnitelluista haastatteluista peruuntui. Sopeudimme meistä riippumattomiin muutoksiin hyvin. Tämä ei hidastanut työmme etenemistä. Saimme ohjaavalta opettajalta näkökulmia työn eteenpäin viemiseksi. Työn edetessä tuli

vahva tunne, että työ on meidän omamme. Laadullinen tutkimus on ainutlaatuinen ja tutkimustulos riippuvainen saadusta aineistosta. Tutkimustulokset ovat yhteistyökumppanimme hyödynnettävissä, olemme lähettäneet tämän työn yhteistyökumppanillemme. Työ julkaistaan Theseuksessa ja on siellä hyödynnettävissä aiheesta kiinnostuneille.

Tulemme hyötymään saamastamme tiedosta tulevana terveydenhuollon ammattilaisina. Suuri osa asiakkaistamme on työikäisiä ja vuorotyötä tehdään koko ajan enemmän. Osaamme ottaa työikäisen asiakkaan huomioon kokonaisvaltaisemmin. Tulevana mahdollisina vuorotyöntekijöinä meillä on näkemyksiä ja tietoa vuorotyön merkityksestä työkykyyn ja tätä tietämystä voidaan hyödyntää työyhteisössä.

7.4 Tutkimustulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimustulokset synnyttivät tutkijoissa ajatuksen, voiko vuorotyötä tehdä siten, ettei se heikentäisi työkykyä niin paljon? Voisiko lyhyen mallin työkiertoa hyödyntää myös hoitoalalla? Hoitoalalla työntekijöitä tarvitaan enemmän päivällä kuin yöllä. Tästä syystä lyhyen kierron malli ei sellaisenaan ole kopioitavissa hoitoalalle. Oppia voitaisiin ottaa työvuorojen kiertomallista aamu -> ilta -> yö. Vapaa-päiviä olisi hyvä olla useampi peräkkäin, yksittäisistä vapaapäivistä olisi hyvä päästä pois, jotta vapaat olisivat työkykyä edistäviä. Voisiko hoitoalalla olla kiertävä työvuorolista, jolloin työntekijät tietäisivät jo ennakoon tulevat työvuoronsa pidemmälle aikavälille? Kokemuksemme mukaan torkkujen ottaminen yövuoron aikana ei ole yleisesti sallittua hoitoalalla. Jos osastolla on kaksi yöhoitajaa, voisivatko he vuorotellen ottaa lyhyet torkut, jotta heidän työkykynsä paranisi?

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla: lyhyen työvuorokierron merkitys hoitoalan työntekijöiden työkykyyn. Voiko teollisuuden työaikamallin avulla edistää hoitotyön työaikaergonomiaa?

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

ELORANTA, Tuija ja PUNKANEN, Tiina 2008. Vireään vanhuuteen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

EU direktiivi 2003. Melurajoituksin terveellisempi työpaikka [verkkojulkaisu]. [Viitattu 26.3.2015]. Saatavissa: http://ec.europa.eu/finland/news/press/101/10757_fi.htm

HAKOLA, Tarja, HUBLIN, Christer, HÄRMÄ, Mikko, KANDOLIN, Irja, LAITINEN, Jaana ja SALLINEN, Mikael 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

HIRSJÄRVI, Sirkka ja HURME, Helena 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi.

HUTTUNEN, Jussi 2012. Mitä terveys on? [verkkojulkaisu] [viitattu: 30.7.2014] Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903

HÄRMÄ, Mikko 2008. Shift work among women—a century-old health issue in occupational health [verkkojulkaisu]. Scandinavian Journal of work, environment and health 34,1, 1 - 3. [Viitattu: 13.8.2014]. Saatavissa:

http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1188

JALONEN, Suvi 2010. Työn ja perheen välisten ristiriitojen ja palautumisen yhteydet työuupumukseen. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. [Viitattu 20.3.2014]. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/handle/10024/81354>

KUNTOUTUSSÄÄTIÖ 2014. Kuntoutuspalvelut [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 20.4.2014]. Saatavissa: http://www.kuntoutussaatio.fi/kuntoutuspalvelut/vanhatkuntoutuspalvelut/usein_kysyttya/mita_ovat_tyokyky_ja_tyky-toiminta

LALLUKKA, Tea ja RAHKONEN, Ossi 2009. Työn psykososiaaliset tekijät, työn ja perheen yhteensovittaminen ja uni [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.3.2014]. Saatavissa: http://www.terveysportti.fi.ezproxy.savonia-amk.fi:2048/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00668

METSÄTEOLLISUUS RY 2013 a. Toimialat [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2.12.2014]. Saatavissa: <http://www.metsateollisuus.fi/toimialat/metsateollisuus-suomessa/yleista/>

METSÄTEOLLISUUS RY 2013 b. Työmarkkinat [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2.12.2014]. Saatavissa: <http://www.metsateollisuus.fi/tyomarkkinat/Tyoturvallisuuden-ja-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tarkeaa-metsateollisuudelle-1109.html>

METSÄTEOLLISUUS RY 2013 c. Työmarkkinat [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2.12.2014]. Saatavissa: <http://www.metsateollisuus.fi/tyomarkkinat/Lyhyella-kierrolla-voidaan-parantaa-vuorotyontekijoiden-tyossa-jaksamista-1304.html>

MIETTINEN, Jaana 2008. Vuorotyö ja terveys. Suomen Työterveyslääkäriyhdistys r.y. [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 14.8.2014]. Saatavissa: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00526

PARTINEN, Markku 2010. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Terveyskirjasto [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.4.2014]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_osio=&p_artikkeli=dlk01013&p_teos=dlk&p_sel_auus=14814

POHJOLAINEN, Pertti ja HEIMONEN, Sirkkaliisa 2009. Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi ja tukeminen. Helsinki. Ikäinstituutti.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ 2014. Työelämä [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.4.2014]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

SUOMEN YRITTÄJÄT 2013. Sairauspoissaolot rokottavat työnantajilta miljardeja [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.3.2014]. Saatavissa: [http://www.yrittajat.fi/fi-fi-uutisarkisto/a/uutisarkisto/sairauspoissaolot-rokottavat-suomalaisyrityksilta-miljardeja](http://www.yrittajat.fi/fi-fi/uutisarkisto/a/uutisarkisto/sairauspoissaolot-rokottavat-suomalaisyrityksilta-miljardeja)

TANIYAMA, Yukari, NAKAMURA, Arisa, YAMAUCHI, Takenori, TAKEUCHI, Shouhei ja KURODA, Yoshiki 2015. Vuorotyöunihäiriö sekä uneen liittyvät ympäristötekijät tuotantoteollisuudessa. Miyazakin yliopisto, Japani. Kansanterveystieteen laitos. [Viitattu: 2.4.2015] Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25787096>

TERVEYDENHUOLTOLAKI. L 2010/1326. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu: 30.7.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

TILASTOKESKUS 2006. Käsitteet ja määritelmät [verkkojulkaisu]. [Viitattu 10.9.2014]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/vuoroty.html>

TILASTOKESKUS 2010. Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 14.8.2014]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_003_fi.html

TUCKER, Philip, SMITH, Lawrence, MACDONALD, Ian ja FOLKARD, Simon 1999. Distribution of rest days in 12 hour shift systems: impacts on health, wellbeing, and on shift alertness. Occupational and environmental medicine 56, 206 – 214. [Viitattu 22.3.2015]. Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1757706/>

TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10.painos. Helsinki: Tammi

TUTKIMUSETTINEN NEUVOTTELUKUNTA 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.3.2014]. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TUUNAINEN, Arja, HUBLIN, Christer ja HÄRMÄ, Mikko 2011. Psykiatrinen sairaus - soveltuuko vuorotyö? [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.4.2014]. Saatavissa: http://www.laakarilehti.fi/files/nostot/2011/nosto18_2.pdf

TYÖAIKALAKI. L 605/1996. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 19.4.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki#L3>

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ. Työlainsäädäntö [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.4.2014]. Saatavissa: <http://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto>

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI. L 2001/1383. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 30.7.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

TYÖTERVEYSLAITOS 2007. Duunitalkoot [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.4.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat_s3.html

TYÖTERVEYSLAITOS 2012 a. Työura [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.4.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen/sivut/default.aspx

TYÖTERVEYSLAITOS 2012 b. Työterveyshuolto [verkkojulkaisu]. [Viitattu 10.9.2014]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilosto/tyoterveyshoitaja/Sivut/default.aspx>

TYÖTERVEYSLAITOS 2013 a. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun [verkkojulkaisu]. [Viitattu 01.07.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyo aika/suosituksia_tyovuorojen_suunnitteluun/sivut/default.aspx

TYÖTERVEYSLAITOS 2013 b. Sopeutuminen epätyypillisiin työaikoihin [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 22.5.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyo aika/sopeutuminen_epatyypillisiin_tyoaikoihin/sivut/default.aspx

TYÖTERVEYSLAITOS 2014 a. Työura [verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.3.2014]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoura/Sivut/default.aspx>

- TYÖTERVEYSLAITOS 2014 b. Tiedotteet. Työhyvinvoinnin resursoinnit vähentyneet – panostukset henkilöstön koulutukseen heikkenevät [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 14.8.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote41_2014.aspx
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014 c. Työyhteisö ja esimiestyö [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 14.8.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos 2014 d. Kuumatyö. [verkkojulkaisu]. [viitattu 26.3.2015]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/lampoolot/kuumatyo/sivut/default.aspx>
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014 e. Mitä työkyky on? [verkkojulkaisu]. [Viitattu 22.3.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014 f. Tykytoiminta [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 1.10.2014] Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>
- TYÖTERVEYSLAITOS 2014 g. Työhyvinvointi [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 14.8.2014] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyo aika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx
- TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2014a. Työturva [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 20.4.2014]. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan
- TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2014b. Työturva [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 25.4.2014]. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat
- TYÖTURVALLISUUSLAKI. L 2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu: 30.7.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>
- VALTIONEUVOSTO. Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä A 2001/1485. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 8.7.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011485?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=2005%2F831>
- VANTTOLA, Päivi, HÄRMÄ, Mikko, SALLINEN, Mikael, HUBLIN, Christer, VIRKKALA, Jussi, MERIKANTO, Ilona, NIEMELÄ, Paula, VIITASALO, Katriina ja PUTTONEN, Sampsa 2013. Vuorotyöunihäiriön seulonta- ja diagnoosimenetelmien kehittäminen työterveyshuoltoon. Helsinki. Työterveyslaitos.
- WAGSTAFF, Anthony S ja SIGSTAD LIE, Jenny-Anne 2011. Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. Scandinavian Journal of work, environment and health 37, 3, 173 – 185

LIITE 1: SAATEKIRJE

Hyvät ##### valvomoiden Työntekijät!

Olemme tekemässä yhteistyössä ##### ja Savonia-AMK Terveysala Kuopion kanssa opinnäytetyön aiheesta:

Vuorotyön merkitys työkykyyn.

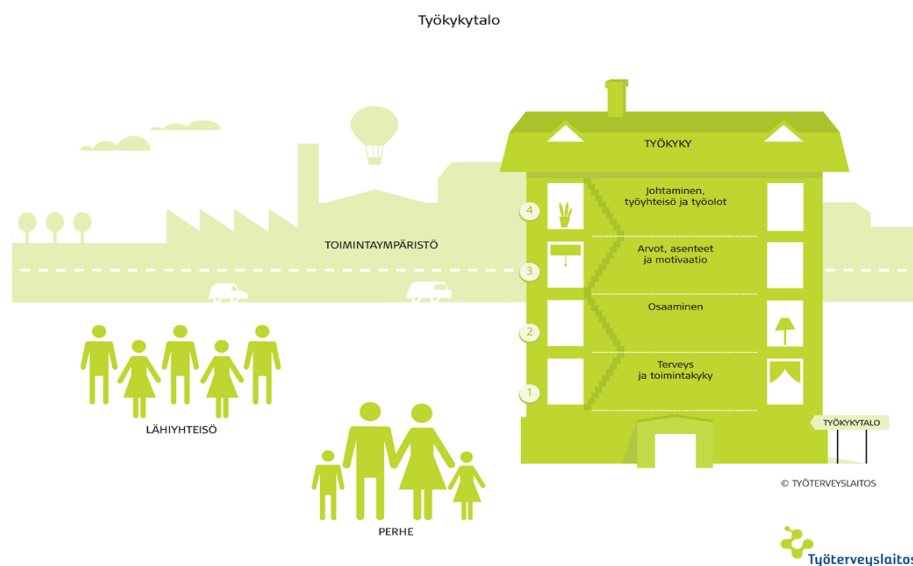
Työ toteutetaan haastattelemalla teitä valvomoiden työntekijöitä työpisteissänne ryhmänä, työnne lomassa. Tavoitteenamme on haastatella kaikkia vuoroja (1-5) joissakin valvomoista. Keskusteluun on varattu aikaa noin kaksi tuntia.

Haastattelun runkona käytämme Työkyky-talo mallia, johon keskustelu ja kysymyksemme pohjautuvat. Henkilökohtaisiin diagnooseihin tai lääkityksiin kysymykset eivät liity. Tavoitteenamme on avoin, vapaamuotoinen keskustelu siitä, millä tavoin koette vuorotyön vaikuttavan työkykyynne. Keskustelut ovat luottamuksellisia, noudatamme vaitiolovelvollisuutta opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista.

Haastattelut ajoittuvat viikoille 42-43 noin klo 14:30 – 16:30.

Haastattelupäivät ovat: (vuoro)

13.10. (4), 15.10. (2), 17.10. (5), 20.10. (3), 22.10. (1)



Kiitämme Suuresti osallistumisestanne tutkimukseen! Tulokset julkaisemme loppuvuodesta 2014, jolloin tutkimuksen tulokset ovat käytettävissänne.

Terveisin,

Anu Saastamoinen, sairaanhoitaja opiskelija

Katja Kärkkäinen, terveydenhoitaja opiskelija



Savonia-amk, Terveysala Kuopio

LIITE 2: TYÖKYKYTALON KERROKSET KOHDEYRITYKSESSÄ

KOHDEYRITYKSEN TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄT TEKIJÄT TYÖKYKYTALOMALLISSA		
		vapaa-ajan määrä
		vähemmän yövuoroja
4 kerros:	TYÖYHTEISÖ	aikaa harrastuksille
	JA	riittävästi aikaa yövuoroista palautumiseen
	JOHTAMINEN	säästää työmatkakuluissa kun vähemmän työpäiviä
		riittävä ilmastointi, ilmanvaihto, lämpötilan säätö
		tehokas valaistus ja äänieristys
		nykyaikaiset koneet ja laitteet
		avoimuus: asioista voi puhua, luottamus
		vaikutusmahdollisuus omaan työhön
		ongelmien selvittely puhumalla
		tapaturmien selvittäminen syyllistämättä
		vakaat työolot
3. kerros:	MOTIVAATTORIT	Palkka
		Runsa vapaa-aika, vapaat viikonloput
		Nopeasti menevät työpäivät, vapaata ei tarvitse odotella
2. kerros:	AMMATTIOSAAMINEN	Hyvät koulutusmahdollisuudet
		Palkalliset koulutuspäivät
		Matkakorvaukset koulutuksista
		Kouluttautumismahdollisuus työaikana
1. kerros:	TERVEYS	Työterveyshuollon helppo saataisuus työssä ja kotipaikkakunnalla
	JA	Kattavat työterveyshuollon palvelut
	TOIMINTAKYKY	Tapaturmien ennaltaehkäisy suojaimin ja turvaohjein
		Mahdollisuus lepoon työaikana
		Mahdollisuus päästä viileään tarvittaessa
		Mahdollisuus venytellä ja kuntoilla työpäivän aikana
		Kylmävesiautomaatit nesteytykseen
		Harraste- ja liikuntamahdollisuudet
YMPÄRISTÖ:	PERHE JA LÄHIYHTEISÖ	Aikaa perheelle ja ystäville
		Aikaa omille ja lasten harrastuksille
		Vaimot tyytyväisiä miehen kotonaoloon
		Enemmän vapaa-aikaa viikonloppuna
		Vähentynyt päivähoiton tarve